



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La gestión de talento humano basado en la motivación para
generar productividad laboral en la Universidad César
Vallejo, filial Chiclayo”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de negocios – MBA

AUTOR:

Br. Mariely Soledad Almeyda Torres

ASESOR:

Dr. Christian Abraham Dios Castillo

SECCION:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tania Yasely Mendoza Banda

Presidente

Mg. Manuel Igor Ríos Incio

Secretario

Dr. Christian Abraham Dios Castillo

Vocal

DEDICATORIA

Dirigido a mi querida Madre Nora Cemiremes Torres Contreras, a mis Hermanas Kelly Tatiana Almeyda Torres e Iris Esthefany Almeyda Torres y a mi Sobrinita “Memi” que aún se encuentra en la barriguita; a ellas que son mi motivo para seguir con mis objetivos de vida para ser felices.

Mariely Soledad Almeyda Torres

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a nuestro creador y a mi virgencita por permitirme conocer a mis compañeritos y docentes del MBA, personas maravillosas llenos de sueños, a mi familia querida que siempre me apoya continuamente en todo lo que me propongo y me dan animo de seguir adelante cuando me ven a punto de caer... Gracias Totales...!!!

Mariely Soledad Almeyda Torres

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Almeyda Torres Mariely Soledad egresada del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 44682250.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN LA MOTIVACIÓN PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FILIAL CHICLAYO.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Administración de Negocios - MBA.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 03 de Marzo de 2018

Firma


FIRMA

Nombres y apellidos: Mariely Soledad Almeyda Torres

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del jurado:

En conformidad y acatamiento de las normas que estipula el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “La Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para generar Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo”. Con la cual pretendo conseguir el Grado de Magister en Administración de Negocios – MBA.

El informe de tesis es con el fin de dar a saber la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para generar Productividad Laboral en los trabajadores tiempo completo de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

La tesis consta de tres partes: parte I: Introducción; parte II: Método y parte III: Resultados. Finalmente se tuvo en cuenta la Discusión, las Conclusiones que son lo más importante de la investigación, las Recomendaciones y la Propuesta, las referencias bibliográficas y los anexos que evidencian la investigación.

Estoy dispuesto a recibir las recomendaciones para enriquecer en sus partes la investigación que será en beneficio para la Productividad Laboral de los trabajadores de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

El autor

INDICE

| | |
|-----------------------------------------------------------|------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACIÓN..... | vi |
| INDICE..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. Introducción | 10 |
| 1.1. Realidad Problemática..... | 10 |
| 1.2. Trabajos Previos | 14 |
| 1.3. Teorías Relacionadas al Tema..... | 18 |
| 1.4. Formulación del Problema | 26 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 26 |
| 1.6. Hipótesis..... | 27 |
| 1.7. Objetivos..... | 27 |
| II. Método..... | 28 |
| 2.1. Diseño de Investigación..... | 28 |
| 2.2. Variables, Operacionalización..... | 29 |
| 2.3. Población y muestra | 31 |
| 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos..... | 32 |
| 2.5. Métodos de Análisis de Datos..... | 34 |
| 2.6. Aspectos éticos | 35 |
| III. Resultados | 36 |
| IV. Discusión..... | 67 |
| V. Conclusiones..... | 69 |
| VI. Recomendaciones..... | 70 |
| VII. Propuesta..... | 71 |
| VIII. Referencias..... | 76 |
| ANEXOS..... | 78 |
| Acta de Autorización de publicación de tesis..... | 83 |
| Acta de Aprobación de originalidad de tesis..... | 84 |

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue La Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para generar Productividad Laboral en los trabajadores tiempo completo de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, para ello se formuló la siguiente interrogante: ¿En qué medida la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación generará Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo?

Asimismo se planteó la siguiente hipótesis: La propuesta de la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación podrá incrementar la Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

En cuanto a la metodología tenemos un diseño de investigación no experimental, cuya población es de 213 y muestra es de 137 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario.

Entre las conclusiones obtenidas tenemos: Se logró identificar los factores influyentes en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Universidad César Vallejo, los cuales destacan en el compromiso, la productividad y la satisfacción de los trabajadores. A los cuales se les debe motivar mediante La Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para lograr resultados positivos.

Palabras clave: gestión de talento humano, productividad laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was Human Resource Management based on the Motivation to generate Labor Productivity in the full-time workers of the César Vallejo University Chiclayo branch, for which the following question was formulated: To what extent Human Resource Management based in Motivation will generate Labor Productivity in the César Vallejo University, Chiclayo subsidiary?

Likewise, the following hypothesis was proposed: The Human Talent Management proposal based on Motivation may increase Labor Productivity at the César Vallejo University, Chiclayo branch.

Regarding the methodology, we have a non-experimental research design, with a population of 213 and a sample of 137 workers. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as instruments.

Among the obtained conclusions we have: It was possible to identify the influential factors in the Labor Productivity of the workers of the César Vallejo University, which stand out in the commitment, the productivity and the satisfaction of the workers. To which they must be motivated by Human Talent Management based on Motivation to achieve positive results.

Keywords: human talent management, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A Nivel Internacional:

Según el anuncio de las Naciones Unidas Situación y perspectiva de la economía mundial (World Economic Situation and Prospects) de 2017, el aumento de la productividad laboral ha frenado considerablemente en muchas de las grandes economías en desarrollo, en progreso y transformación.

Uno de los principales motivos de la desaceleración del aumento mundial se explica en el anuncio como la prolongada escasez de inversiones. Especialmente en las industrias extractivas y de petróleo, muchas economías han comprobado un marcado declive de la inversión privada y pública en los últimos años. Como respuestas a la rápida pérdida de ingresos, los gobiernos han disminuido la muy necesaria inversión pública en infraestructura y servicios sociales, en los países exportadores de productos esenciales. En otras palabras como motor de la variación tecnológica y el incremento de la eficiencia se subraya la influencia de inversión en nuevo capital. En consecuencia, se llega a la deducción de que la inversión en esferas fundamentales, puede valer para promover el progreso ambiental y social, al tiempo que contribuye también a que acreciente la productividad. (OPPORTIMES, 2017)

Viendo el aumento demográfico, en la última década los latinoamericanos aumentaron en 1.5% su ingreso medio al año, también América Latina y el Caribe tienen problemas de productividad y competitividad. En América Latina por cada trabajador su ingreso promedio se elevó a una tasa de tan solo 0,7% al año, si el contraste se circunscribe exclusivamente a la población laboral. De la misma manera tenemos países que tuvieron incremento más moderado en productividad laboral como son los de Oriente Medio y de África, otros países de Sudeste Asiático y Asia su

productividad se elevó en 3% al año, en otras regiones del mundo el crecimiento fueron mayores a 1.7%. Con respecto a la década anterior en América Latina la productividad creció dos 2% en los años noventa.

En los años ochenta (década perdida) sin duda fue fácil rebasar la caída, sin embargo, aun antes de los años ochenta en América Latina su productividad laboral no era lo suficientemente relevante. En consecuencia, en los años cincuenta la ganancia per capital media de América Latina pasó al segundo puesto, superada únicamente por los países desarrollados.

El Caribe y América Latina se distinguen por una disminución de productividad total de los factores y una disminución de acumulación de capital físico. Entonces la actividad se agudiza a partir de la década de 1980. La tasa de aumento anual de la productividad total bajo en los años setenta durante la crisis de la deuda externa y la denominada crisis asiática, por consiguiente el aumento de la productividad total de los factores se mantuvo en niveles muy bajos.

“La productividad está íntimamente atado a características, capacidades y políticas sectoriales, entonces es posible ver el incremento económico de la región sin hacer una referencia a la avance de su estructura productiva y sus posibles efectos en la dinámica económica”. (Capriles, 2014)

A Nivel Nacional:

Durante el año 2016 el Perú, según el Instituto de Economía de Desarrollo Empresarial, aumentó una tasa de 2% en productividad laboral, la misma que crece tres años seguidos por debajo del 3% al año.

Perú superó a Bolivia (1,8%), Uruguay (1,6%), Chile (1,1%), México (0,4%) y Colombia (0.0%)”; algunos países tuvieron resultados negativos como por ejemplo: Venezuela (-9,3%), Ecuador (-5,8%), Brasil (-4,2%) y Argentina (-2,1%). En resumen cinco países aumentaron su nivel de productividad mientras que cuatro bajaron de nivel.

“En el sector extractivo como son la agricultura, pesca y ganadería tuvo una alza de 11.2% en productividad laboral, esto se explica por el aumento en la actividad minera en 16,3%, agricultura fue solo 1,8% y en la pesca se contrajo en 10,1%”. (RPP Noticias, 2015)

“Podemos decir que otros sectores manifestaron un desempeño afirmativo pero de menor valor como fueron en el comercio (-0,8%) y manufactura (-4,2%), en construcción creció en 1,5% y en servicios en 1,1%”. (EL COMERCIO, 2017)

A Nivel Regional:

La Región Lambayeque, puede considerarse como una de las regiones con mayor crecimiento económico y social en el país, sustentando entre otros aspectos por su ubicación estratégica que dinamiza el comercio y otras actividades económicas, gran variedad de recursos naturales, turísticos y gastronómicos, crecimiento de la economía regional, incursión de nuevos productos de exportación, disponibilidad de capital humano, etc.

La oferta laboral es la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta un determinado lugar para la realización de actividades productivas. Para las empresas la mano de obra disponible se convierte en un factor relevante para la elaboración de bienes y servicios, en lo concerniente a la población constituye las capacidades y cualidades de las que disponen para desempeñarse en un puesto de trabajo.

El Dr. Paúl Arrunategui Ramírez nos dice que la baja productividad es causada por el estrés laboral donde ocho de cada diez trabajadores lo sufre por factores de sueldo y recarga laboral. “De la misma manera manifestó que el trabajo sobrecargado a más de ocho horas y el bajo sueldo, hacen que muchos empleados estén insatisfechos y eso incide directamente en la productividad”. (RPP Noticias, 2015)

Apuntó que en mayor ocurrencia el estrés afecta en el sector público donde tiene su clima laboral conflictivo y sus salarios bajos, de la misma manera afecta tanto a profesionales jóvenes como adultos.

“Hemos atendido casos por ejemplo donde la gente tiene problemas porque gana mil 200 soles, otros porque no tienen vacaciones, se fatigan, se cansan y terminan mal psicológicamente”, agregó.

A su turno el doctor Belisario Sanabria Moreno, dijo que cada día el tema de la salud mental es un problema que no están atacando, con verdaderas estrategias, las autoridades. (RPP Noticias, 2015)

A Nivel Institucional:

En el año 1991 en la ciudad de Trujillo el Ing. César Acuña Peralta con un grupo de ilustres profesionales decidieron transformar la educación y construir la Universidad César Vallejo, en la cual todos los peruanos que quisieran salir adelante pudieran hacer realidad ese sueño de tener una profesión para satisfacer sus necesidades y darle lo mejor a sus seres queridos. Después de 25 años la institución sigue compacta e innovadora y ve en cada uno de sus estudiantes la oportunidad de transformar la realidad del país con cada uno de su espíritu emprendedor. Nos orgullece cada uno de los logros obtenidos pero no nos conformamos con ellos y eso hace que siempre exijamos más y de esa manera ayudar con el desarrollo de la sociedad.

La Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo es una institución privada reconocida en el departamento de Lambayeque, su misión: “Es formar profesionales emprendedores, con valores, sentido humanista, científico y tecnológico; comprometidos con la transformación de la sociedad global para el desarrollo sostenible”, su visión: “Al 2021 es ser reconocida como una institución innovadora que forma emprendedores con responsabilidad social”.

La universidad considera la calidad como un factor transversal en todos los ámbitos del quehacer universitario, orientando sus actividades a la mejora continua de los procesos con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus clientes, los requerimientos legales y del sistema de gestión de la calidad, basándose en las competencias de su personal académico y administrativo.

En estos últimos meses el personal que labora en la Universidad ha sido testigo de varios cambios con respecto a sus cargos de trabajo, hoy en día tenemos 213 trabajadores incluyendo administrativos y docentes tiempo completos fuera de bajas; por esta razón existe la posibilidad de que la productividad laboral en la institución haya disminuido por esta razón para seguir cumpliendo con las políticas de calidad de nuestra institución se ha creído a bien emprender la presente investigación con la finalidad de responder a la pregunta establecida ¿Cómo generar productividad laboral en Universidad César Vallejo campus Chiclayo 2017?.

1.2. Trabajos Previos

Internacionales

Según (Rojas, 2009), en su investigación denominada “Modelo Estratégico para el Mejoramiento de la Productividad Laboral del Sector Textil en la pequeña y Mediana Empresa Venezolana”, cuyo objetivo general es Diseñar un modelo estratégico para el mejoramiento de la productividad laboral de la pequeña empresa del sector textil de Venezuela. Utilizó como métodos de contrastación los datos que se recolectan en las encuestas, los cuales son cuantificados con la ayuda de paquetes de aplicación de Microsoft Office, previamente analizados e interpretados los resultados obtenidos, en la aplicación del instrumento mediante técnica descriptiva en términos absolutos y relativos. Obtuvo como resultados:

1. Se puede aumentar la competitividad de la empresa al mejorar la calidad de la productividad laboral por medio de la aplicación de indicadores que permitan medir de alguna forma su desenvolvimiento con el servicio que prestan en la empresa y pueden contribuir a la reducción en los costos de producción.
2. Al asumir y adoptar una conducta de responsabilidad y dependencia en la participación de los trabajadores en las tomas de decisiones, se podrá promover una toma de conciencia de productividad en beneficio de la empresa, y mejorar la capacidad de gerenciar los conocimientos

prácticos entre los supervisores mediante la instrucción mutua y la práctica.

3. La cooperación entre la moral de los trabajadores en el mejoramiento de la comunicación clara y la comprensión en la actitud en la capacidad para resolver problemas establecerá que el trabajador no oponga resistencia al cambio en la implantación del algún modelo a adoptar.
4. En ocasiones los reglamentos internos pueden parecer tontos o injustos, pero son necesarios para respetar normativas que involucran valores sociales presentes dentro de una organización para hacer de ella, una vida fácil y placentera dentro del ambiente de trabajo. En las empresas de la pequeña y mediana empresa es necesario contar con un personal profesional para las decisiones que resulten complicadas o impositivas, por no contar con personas comprometidas con la legalidad y ética, que puedan en algún momento por medio de la excusa y la falta de principios y valores, acarrear problemas a las soluciones.
5. Algunos elementos críticos consisten en encontrar y adiestrar líderes con buenas habilidades de comunicación, que sepan escuchar a sus subalternos. En tomar soluciones de planificación rápidas a las decisiones basadas en información, que pudiere resultar errónea o incompleta al responder o gestionar antes de escuchar. No importándole lo que sienten, si se presentan críticas reaccionan a la defensiva o simplemente interrumpe abruptamente.

Asimismo, concluye que Generalmente estas pequeñas y medianas empresas se desesperan al ver que no son competitivos en el mercado, tratando de forzar al trabajador para que solucione el problema desde el punto de vista comercial o geografía donde se desenvuelve la empresa, sin tener paciencia agotando los recursos físicos y emocionales que de alguna manera desequilibra la mejora de la Productividad Laboral y la permanencia en el mercado.

Finalmente, recomienda:

Aplicar el modelo Estratégico para el Mejoramiento de la Productividad Laboral del Sector Textil en la Pequeña y Mediana Empresa, Caso: Zona Industrial La Yaguara – Caracas, a fin de que las empresas interesadas en la presente investigación, implementen procedimientos adecuados, para la toma de decisiones que tengan que ver con la planificación y estrategia de la mano de obra en el proceso productivo de la compañía.

Continuar optimizando la productividad laboral mediante la implementación del modelo en la Pequeña y Mediana Empresa, para que se den las condiciones favorables de aplicabilidad de los indicadores de gestión.

Seleccionar a los trabajadores más habilidosos y comprometidos con la empresa, para ser designados según el área que le compete a ser entrenados según el cargo que desempeñe en el proceso tecnológico.

Definir indicadores de gestión estratégicos que sean claves en la toma de decisión, tomando como base: la dedicación y responsabilidad, el compromiso organizacional, reconocimiento al mérito, recompensa al esfuerzo, para incentivar al trabajador de la empresa a que sean ejemplos dignos de esmero en el cumplimiento de sus actividades laborales.

Nacionales

Según (Martín, 2015), en su estudio denominado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca S.A- planta galletas en el año 2015”, cuyo objetivo general es definir la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca. Obtuvo como resultados:

1. “La cultura corporativa hace que la empresa tengan un lazo familiar entre los trabajadores ya que la gran cantidad de ellos tienen entre 15 a 20 años de experiencia. Sus normas y objetivos están evidentemente establecidos por su procedimiento formal y político donde la eficiencia y la estabilidad están siempre presentes”. (Martín, 2015)

2. “Se encontró que más del 50% de los colaboradores muestra una buena productividad, entonces tienen un nivel de desempeño laboral bueno (43.49)”. (Martín, 2015)
3. “Al analizar el nivel de cultura organizacional se encontró que el 56% de los colaboradores perciben una cultura organizacional fuerte, entonces se determinó que tienen el nivel de cultura fuerte (93.2)”. (Martín, 2015)

De la misma manera, se concluye que las variables cultura organizacional y desempeño laboral se califican como regulares y bajos respectivamente por lo que se propuso elevar el nivel de desempeño laboral en la empresa a través de un programa mensual de trabajo en equipo.

Finalmente, se recomienda anualmente realizar una evaluación sobre cultura organizacional, establecer parámetros sobre las dificultades de esa manera fortalecerlas permitiendo de esa manera el crecimiento de productividad para la mejora de resultados de la empresa.

Regionales

Según (Alama, 2017), en su investigación denominada “Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016”, cuyo objetivo general es determinar la influencia del Plan de desarrollo de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad provincial de Chiclayo. Utilizó como métodos de contrastación una investigación descriptiva de corte transversal cuyo estímulo fue aplicación de un plan de desarrollo en Seguridad y Salud Ocupacional. Obtuvo como resultados:

1. Se diagnosticó el rendimiento laboral de los trabajadores, constatándose que antes el rendimiento era de un promedio de 8%, eso significa que el nivel es muy bajo y por lo tanto se deben aplicar estrategias que permitan elevar la productividad laboral.

2. Los factores influyentes en el rendimiento laboral y las condiciones de trabajo actual son: Dominio de tareas, Demostración de esfuerzo, Supervisión y liderazgo, Trabajo en equipo y Administración/Gestión, todos estos elementos influyen significativamente en la productividad del trabajador.
3. Se aplicó un Plan de Desarrollo de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, basado en seguridad, Moral, Reducción de costos, Supervisión, Información y Gestión, lo cual contribuyó significativamente en el incremento laboral del trabajador en un 50%.

Asimismo, concluye que al evaluar los resultados alcanzados después del estímulo aplicado para comprobar su efectividad, podemos observar que el incremento del rendimiento laboral ha crecido en un 44%, es decir antes el nivel era de 8% luego de aplicar Plan de Desarrollo de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional sube a un 35%, en resumen los resultados de la investigación han sido satisfactorios al lograr un significativo incremento.

Finalmente, recomienda que el trabajo en equipo sea la base para lograr metas y objetivos. Según Campbell, el trabajo en equipo sustituye cada vez más el trabajo individual, esto implica que uno solo no sería el responsable sino que serán varias personas que asumirán la responsabilidad, además este tipo de trabajo facilita la presión del trabajo ya que así será más fácil porque se delegan las funciones y la presión será menor y el resultado será más óptimo; el trabajo en equipo es una estrategia para alcanzar y mantener el éxito.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable Independiente: Gestión de Talento Humano (X)

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- a) Concepto.- “La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad”. (SlideShare, 2012)

“La Gestión del talento humano también es conocida como Gestión del capital humano y busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas”. (SlideShare, 2012)

La gestión del talento humano es responsable de la dimensión humana en la organización, esto incluye: retener personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo, preparar a los empleados y proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.

De acuerdo con (Chiavenato, 2002), en su libro Gestión del Talento Humano, señala que la Gestión del Talento Humano:

Es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales (p.85).

De la misma manera, (Marina, 2003), reúne la esencia de la Gestión del talento Humano dentro de su libro “El vuelo de la inteligencia”, donde señala:

En un mundo de cambios vertiginosos, donde la adaptación al mercado, la innovación y el aprendizaje van a ser continuos y vitales, es imprescindible que las empresas sean inteligentes. Que sepan aprovechar todas las capacidades de sus empleados, todas las posibilidades de la organización, toda la creatividad que pueda surgir de los esfuerzos compartidos. No se trata de contratar un montón de superdotados, sino hacer que el conjunto funcione inteligentemente. Por decirlo con una frase sentenciosa: se trata de conseguir que un grupo de personas no extraordinarias produzca resultados extraordinarios (p.60).

b) Importancia:

Preparar siempre a los trabajadores tomando en cuenta sus necesidades y debilidades para de esa manera crear programas que le ayuden con su mejora personal dentro de la institución brindándoles ambientes que los motiven y de esa manera generar en ellos compromiso y productividad.

c) Características:

1. “No es patrimonio de la Organización a diferencia de otros tipos de Recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc. Son patrimonio personal”. (Gestiopolis, 2017)
2. “Las actividades de las personas en las Organizaciones son voluntarias, la organización debe contar con el mejor esfuerzo del personal y lograr los objetivos Organizacionales”. (Gestiopolis, 2017)

3. “Las experiencias, los conocimientos son intangibles y son manifestados por el comportamiento de los empleados en la organización”. (Gestiopolis, 2017)
4. “Los RR.HH pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo”. (Gestiopolis, 2017)
5. “Los RR.HH son escasos. Esto se debe a que no todo el personal posee las mismas capacidades, habilidades y conocimientos”. (Gestiopolis, 2017)

MOTIVACIÓN:

- a) Concepto.- La motivación es el conjunto de estímulos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones o a asumir ciertas actitudes y persistir en ellas. La motivación ha sido estudiada con intensidad desde la psicología, ya que se ha visto que tiene un impacto importante sobre la conducta humana, tanto en lo individual como lo grupal. El fenómeno de la motivación tiene crucial importancia en el ámbito educativo y en el laboral, al permitir lograr mejores resultados. También la motivación es un fenómeno destacado al que le presta gran atención la mercadotecnia.

Hablar de motivación, es hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológico, psicológicos, sociales y culturales (Heredia, 2004).

De la misma manera, podemos decir que la motivación es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso al actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los

procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo (Chiavenato I. , 1999).

b) Características.-

1. Compleja: La motivación reviste bastante complejidad de análisis, ya que integra aspectos cognitivos y afectivos, así como conscientes e inconscientes.
2. Extrínseca o intrínseca: Se habla de motivación extrínseca cuando esta viene desde el afuera, en general asociada a una recompensa (material o no). Por el contrario, la motivación intrínseca obedece a factores o impulsos internos del sujeto.
3. Genera conductas activas y persistentes: Así como la perseverancia en la consecución del logro, es coherente pensar que cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que dispara la conducta, mayor será la energía puesta en esa dirección.
4. Genera autoestima: La posibilidad de esmerarse en el logro de nuevos objetivos renueva la confianza en uno mismo y contribuye a la autoestima. La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, de la misma manera, al plantear nuevos desafíos.
5. Se retroalimenta: Los determinantes internos o externos hacen que la conducta al interactuar con el medio, va creando un sistema de retroalimentación, donde los demás se suman a la actitud de superación.
6. Motivación no es Presión: En el ámbito del trabajo sobre todo, existe una diferencia muy grande entre motivación y presión: de hecho un buen líder de grupo sabrá transformar los factores

habituales de presión en instrumentos de motivación, lo que redundará en un claro beneficio.

c) Dimensiones y Subdimendiones:

- Selección del personal.- “El área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados adecuados para uno o varios puestos de trabajo mediante un proceso de selección”. (Manpower)
 - Proceso de selección.
 - Entrevista.
 - Cumple expectativas de la organización.
 - Funciones del personal.
 - Condiciones de trabajo, salario y otros beneficios.
- Capacitación del personal.- “es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal”. (Frigo)
 - Buen desempeño.
 - Recibió la suficiente.
 - Realiza sus labores.
 - Políticas de capacitación.
 - Capacitación: anual, semestral o trimestral
- Desempeño laboral.- es importante para la empresa y sus empleados porque facilita alcanzar con éxito los objetivos de la organización.
 - Tareas definidas en su puesto de trabajo.
 - Detecta problemas y/o plantea soluciones.

- Evaluaciones.
 - Conocimiento.
- **Clima laboral.-** Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.
 - Importancia de capacitaciones.
 - Oportunidad profesional.
 - Normas, reglas y objetivos.
 - Miembro importante del equipo.

1.3.2. Variable Dependiente: Productividad Laboral (Y)

PRODUCTIVIDAD LABORAL

a) **Concepto.-** Se define por el grado de actividades o de producción que realiza el empleado en un periodo de tiempo determinado; se mide en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos hasta el momento, los cuales deben cubrir los costos salariales del trabajador.

“Para aumentar la productividad laboral es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico”. (IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA)

b) **Características.-**

- El trabajador debe ser tratado equitativamente dentro de su centro de labores. De la misma manera que tenga las mismas oportunidades, beneficios, posibilidades y limitaciones igual que sus compañeros de trabajo.
- El trabajador debe sentirse a gusto en el ambiente donde desempeña sus funciones.

- El trabajador tiene claro sus funciones y en qué consisten, así mismo por parte de la empresa retribuirle su recompensa o incentivos que les ayuden a satisfacer sus necesidades y expectativas.
- Conseguir una armonía entre la persona y su puesto de trabajo es lo ideal para aumentar la productividad laboral de un empleado.

c) Estrategias:

- Conocer al personal.
- Desarrollar estratégicamente la selección del personal, teniendo en cuenta sus capacidades de acuerdo al puesto de trabajo.
- Fijar metas para cada uno de los trabajadores de acuerdo a su desempeño laboral, recompensándolos con incentivos ya sean con elogios, agradecimientos, ascensos, aumentos, mejoras de puesto o condiciones.
- Relacionar la equidad del sistema utilizado para conseguir la motivación de los empleados. Si el trabajador percibe esta equidad, estará más inclinado a cooperar con la empresa y será más productivo.

d) Dimensiones y Subdimensiones:

- Competencia Laboral: “La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea”. (RRHH, 2015)
 - Compromiso
- Desempeño Laboral.- “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo”. (EcuRed, 2017)

- Productividad
- Motivación Laboral.- “es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales”. (SODEXO servicio de calidad de vida, 2015)
- Satisfacción

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación generará Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo?

1.5. Justificación del estudio

- a) Científica: Desde el punto de vista científico, porque permitirá aplicar teorías, modelos teóricos y prácticos, como es el caso de la propuesta de un Plan de Gestión de Talento Humano basado en la motivación para lograr de esta manera que la productividad laboral sea eficiente y eficaz en la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo.
- b) Institucional: Desde el punto de vista institucional, porque gracias a la propuesta del Plan de Gestión de Talento Humano basado en la motivación se podrá analizar la situación actual, identificar las necesidades, los problemas y las oportunidades que enfrentan los trabajadores con respecto a su productividad laboral. De esta manera se genera productividad laboral que permitirá a la institución seguir cumpliendo con sus políticas de calidad.

- c) Social: Desde el punto de vista social, la productividad laboral basada en la motivación dentro de un plan de gestión de talento humano no solo beneficiará a la institución sino también a nuestros alumnos, ya que mejorando nuestra productividad laboral tendremos mejores resultados y brindaremos a la comunidad Vallejiana un mejor servicio de calidad.

1.6. Hipótesis

La propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la Motivación podrá incrementar la Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Proponer la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

Objetivos Específicos:

1. Diagnosticar el estado actual de productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo.
2. Identificar los factores influyentes en productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

3. Diseñar una propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo.
4. Estimar los resultados que generará la implementación de La Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

- No Experimental.

$$T_1 \quad T_2$$

M O P RE

Dónde:

M: Es la muestra que se está observando: Productividad Laboral.

O: Es la observación a desarrollar en la muestra: Productividad Laboral.

P: Es la propuesta de especialidad: Motivación, Plan de gestión.

T_1 : Es el tiempo de medición inicial con información actual: Junio 2017

T_2 : Es el tiempo de proyección por el período que durará la implantación de la propuesta de solución P: 4 meses.

RE: Son los “resultados estimados” o proyectados, que generará la implantación de la propuesta de solución P: Productividad Laboral.

2.2. Variables, operacionalización

Cuadro 1. Variable Independiente (X): Gestión de Talento Humano

| Dimensiones | Subdimensiones | Técnica | Fuente o informante |
|---------------------------|-----------------------------------------------------|----------|---------------------|
| Selección del personal | Proceso de Selección. | Encuesta | Trabajador |
| | Entrevista. | | |
| | Cumple expectativas de la organización. | | |
| | Funciones del personal. | | |
| | Condiciones de trabajo, salario y otros beneficios. | | |
| Capacitación del personal | Buen desempeño. | | |
| | Recibió la suficiente | | |
| | Realiza sus labores. | | |
| | Políticas de capacitación. | | |
| | Capacitación: Anual, semestral o trimestral. | | |
| Desempeño Laboral | Tareas definidas en su puesto de trabajo. | | |
| | Detecta problemas y/o plantea soluciones. | | |
| | Evaluaciones. | | |
| | Conocimiento. | | |
| Clima Laboral | Importancia de capacitaciones. | | |
| | Oportunidad profesional. | | |
| | Normas, reglas y objetivos. | | |
| | Miembro importante del equipo. | | |

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro 2. Variable Dependiente (Y): Productividad Laboral

| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTA | CATEGORÍA | TÉCNICA | FUENTE O INFORMANTE | ITEM |
|---------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------------------------------|
| Competencia Laboral | Compromiso | 1. ¿Se siente comprometido con la empresa? | 1= Totalmente de acuerdo 2= Acuerdo 3= Indiferente 4=Desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo | Encuesta | Trabajador | 19 20 21 22 23 |
| | | 2. Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa. | | | | |
| | | 3. Esta empresa tiene un gran significado personal para usted. | | | | |
| | | 4. ¿UCV merece su lealtad? | | | | |
| | | 5. Actualmente trabaja en esta empresa más por gusto que por necesidad. | | | | |
| Desempeño Laboral | Productividad | 6. ¿Crees usted que logra eficientemente las tareas asignadas? | | | | 24 25 |
| | | 7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa? | | | | |
| Motivación Laboral | Satisfacción | 8. ¿UCV se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores? | | | | 26 27 28 29 30 31 |
| | | 9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas? | | | | |
| | | 10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales? | | | | |
| | | 11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la UCV? | | | | |
| | | 12. ¿El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo? | | | | |
| | | 13. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en UCV? | | | | |
| | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población: La población está constituida por los 217 trabajadores de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo 2017.

Para Población Finita: < 100,000 individuos.

N: Total de Población: 213 trabajadores.

Calculo de formación de la muestra.- Se calcula con la siguiente formula:

Nivel de Confianza o Seguridad: 1-a 95.0% $Z_a = 1.96$

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * [q * (1 - p)]}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * [q * (1 - p)]}$$

$$n = \frac{213 * 1.96^2 * 0.5 * [0.5]}{5\%^2 * (213 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * [0.5]}$$

$$n = \frac{204.5652}{1.49} = 137 \text{ Trabajadores.}$$

| | | |
|-----------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------|
| p: Proporción Esperada: | 0.5 | La probabilidad de que el resultado sea favorable. |
| q (1-p) : | 0.5 | La probabilidad de que el resultado NO sea favorable. |
| e: Nivel de error aceptado: | 5% | Es el error máximo aceptado en la representatividad de la muestra. |

Muestra: La muestra está constituida por los 137 trabajadores de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo.

Muestreo: Según juicio del investigador la muestra permanece igual a pesar que existe vacío.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la realización del presente estudio, los instrumentos de recolección de información de los datos para elaborar La de Gestión de Talento Humano basado en la Motivación y de esa manera generar Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo, se obtendrán aplicando una encuesta, de la misma manera se utilizó el Alfa de Cronbach para encontrar la validez y confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del Instrumento

Cuadro 3. Fiabilidad del Instrumento

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,745 | 31 |

Fuente: Elaboración propia

Estadísticos total-elemento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| Considera que los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones del Proceso de Selección. | 87,36 | 90,366 | -,033 | ,756 |
| Considera que su entrevista fue lo suficientemente detallada. | 86,95 | 92,240 | -,135 | ,759 |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|------|
| Considera que cumple con las expectativas de la organización. | 87,44 | 88,160 | ,134 | ,745 |
| Cuando fue contratado, se le explicaron desde el inicio cuales eran sus funciones. | 87,37 | 89,206 | ,050 | ,749 |
| Le explicaron en un inicio cuales era sus condiciones de trabajo, salario y otros beneficios. | 87,75 | 90,585 | -,014 | ,749 |
| Considera que la Capacitación recibida para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo. | 87,35 | 93,362 | -,216 | ,761 |
| Considera que la capacitación que recibió fue la suficiente. | 87,69 | 93,717 | -,217 | ,764 |
| Todos tienen la capacitación adecuada para realizar sus labores. | 87,80 | 90,454 | -,023 | ,752 |
| Está usted de acuerdo con las políticas de capacitación que le brinda su empresa . | 87,09 | 91,513 | -,093 | ,758 |
| La gerencia se preocupa por brindarles capacitación: Anual, semestral o trimestral. | 87,73 | 90,993 | -,058 | ,753 |
| Considera que se encuentran bien definidas las tareas a realizar en su puesto de trabajo. | 87,44 | 89,160 | ,041 | ,751 |
| Su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones. | 87,48 | 92,046 | -,125 | ,758 |
| Existe una evaluación para su mejor desempeño laboral. | 87,39 | 89,285 | ,037 | ,751 |
| Usted tiene conocimiento, a quien deberá supervisar y dirigir. | 87,20 | 91,762 | -,106 | ,761 |
| Es importante para usted recibir capacitación. | 87,82 | 88,783 | ,071 | ,749 |
| Considera que es una excelente oportunidad profesional trabajar aquí. | 87,74 | 90,574 | -,013 | ,749 |
| Conoce las normas, reglas y objetivos que requiere el cargo. | 87,12 | 88,295 | ,070 | ,751 |
| Es tratado como un miembro importante del equipo. | 88,15 | 90,831 | -,049 | ,746 |
| ¿Se siente comprometido con la empresa? | 87,16 | 78,577 | ,635 | ,714 |
| Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa. | 86,66 | 79,607 | ,679 | ,715 |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|------|------|
| Esta empresa tiene un gran significado personal para usted. | 86,76 | 78,096 | ,676 | ,712 |
| ¿UCV merece su lealtad? | 87,14 | 79,267 | ,649 | ,715 |
| Actualmente trabaja en esta empresa más por gusto que por necesidad. | 86,53 | 79,736 | ,457 | ,724 |
| ¿Crees usted que logra eficientemente las tareas asignadas? | 87,23 | 78,353 | ,612 | ,715 |
| ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa? | 87,16 | 76,062 | ,693 | ,707 |
| ¿UCV se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores? | 86,75 | 77,850 | ,737 | ,710 |
| ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas? | 87,02 | 78,213 | ,580 | ,716 |
| ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales? | 86,61 | 79,623 | ,576 | ,718 |
| ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la UCV? | 86,84 | 78,783 | ,771 | ,711 |
| ¿El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo? | 86,75 | 82,717 | ,378 | ,731 |
| ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en UCV? | 86,46 | 78,338 | ,719 | ,711 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el indicador de Alfa de Cronbach es de 74.5% lo que significa que el instrumento es aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento estadístico de datos, se hizo uso del software IBM SPSS Statistics versión 21 para Windows en español y Microsoft Excel. Se hizo un análisis de datos estadísticos descriptivos con sus frecuencias y porcentajes. Los datos se presentan en tablas y gráficos estadísticos unidimensionales, se realizó un análisis de confiabilidad de instrumento de recolección de datos aplicando el estadístico Alfa de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

Todos los trabajadores fueron informados del procedimiento. Como parte de los criterios éticos establecidos por la institución para la toma de datos a cada trabajador, mediante una encuesta.

Esta autorización fue aceptada en términos de estado consciente y voluntario por parte del trabajador. El documento fue corroborado por las firmas correspondientes, ya sea por el mismo trabajador o por las personas responsables, según su consideración.

| Criterios | Características éticas del criterio |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ambiental. | La propuesta de solución propiciará el cuidado del medio ambiente. |
| Confidencialidad. | Se asegurará la protección de la identidad de la institución y las personas que participan como informantes de la investigación. |
| Objetividad. | El análisis de la situación encontrada se basará en criterios técnicos e imparciales. |
| Originalidad. | Se citarán las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual. |
| Veracidad. | La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de ésta. |
| Derechos humanos | La propuesta de solución propiciará el respeto a los derechos humanos en la entidad de estudio. |

III. RESULTADOS

Tabla 1. Considera que los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones del Proceso de Selección.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 10 | 7,3 |
| Acuerdo | 55 | 40,1 |
| Indiferente | 31 | 22,6 |
| Desacuerdo | 39 | 28,5 |
| Totalmente Desacuerdo | 2 | 1,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

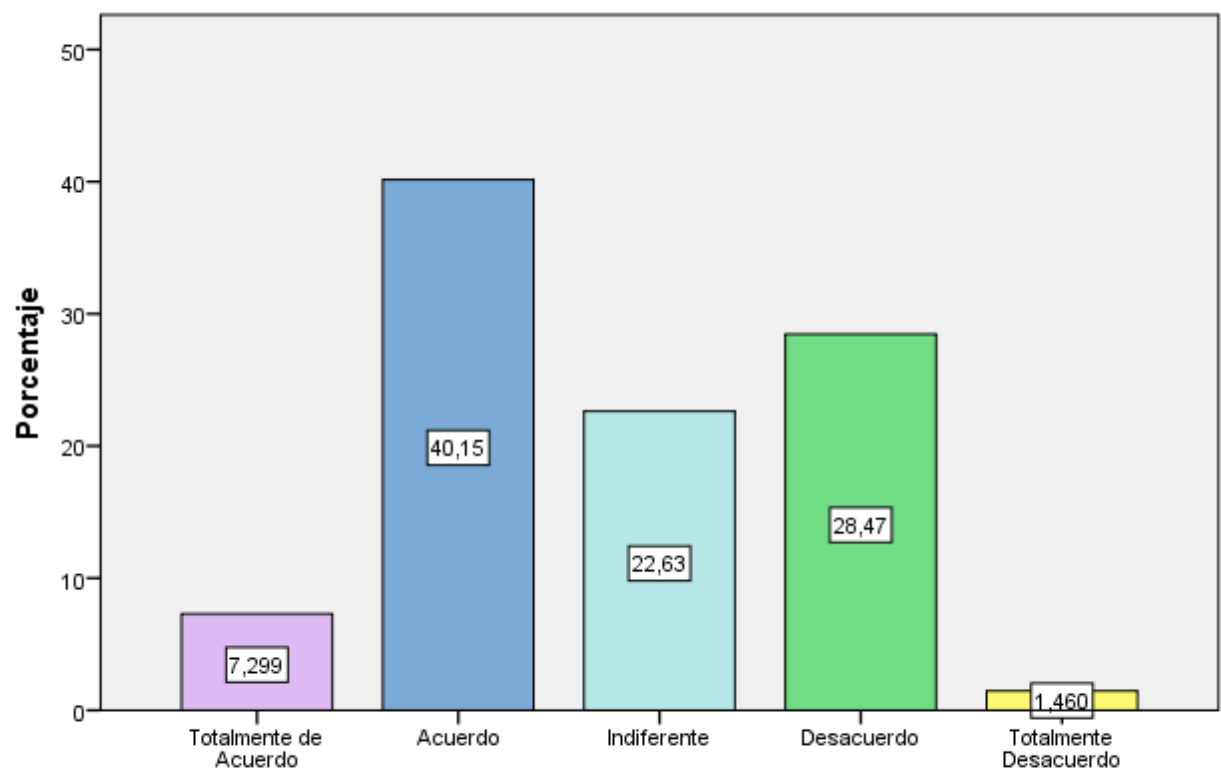


Figura 1. Considera que los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones del Proceso de Selección.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 1 y Figura 1 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 40,15% están de Acuerdo que los aspirantes que participaron en la convocatoria tuvieron las mismas condiciones del Proceso de Selección, sin embargo el 28,47% están en Desacuerdo y el 1,5% están Totalmente en desacuerdo.

Tabla 2. Considera que su entrevista fue lo suficientemente detallada.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Acuerdo | 42 | 30,7 |
| Indiferente | 28 | 20,4 |
| Desacuerdo | 67 | 48,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

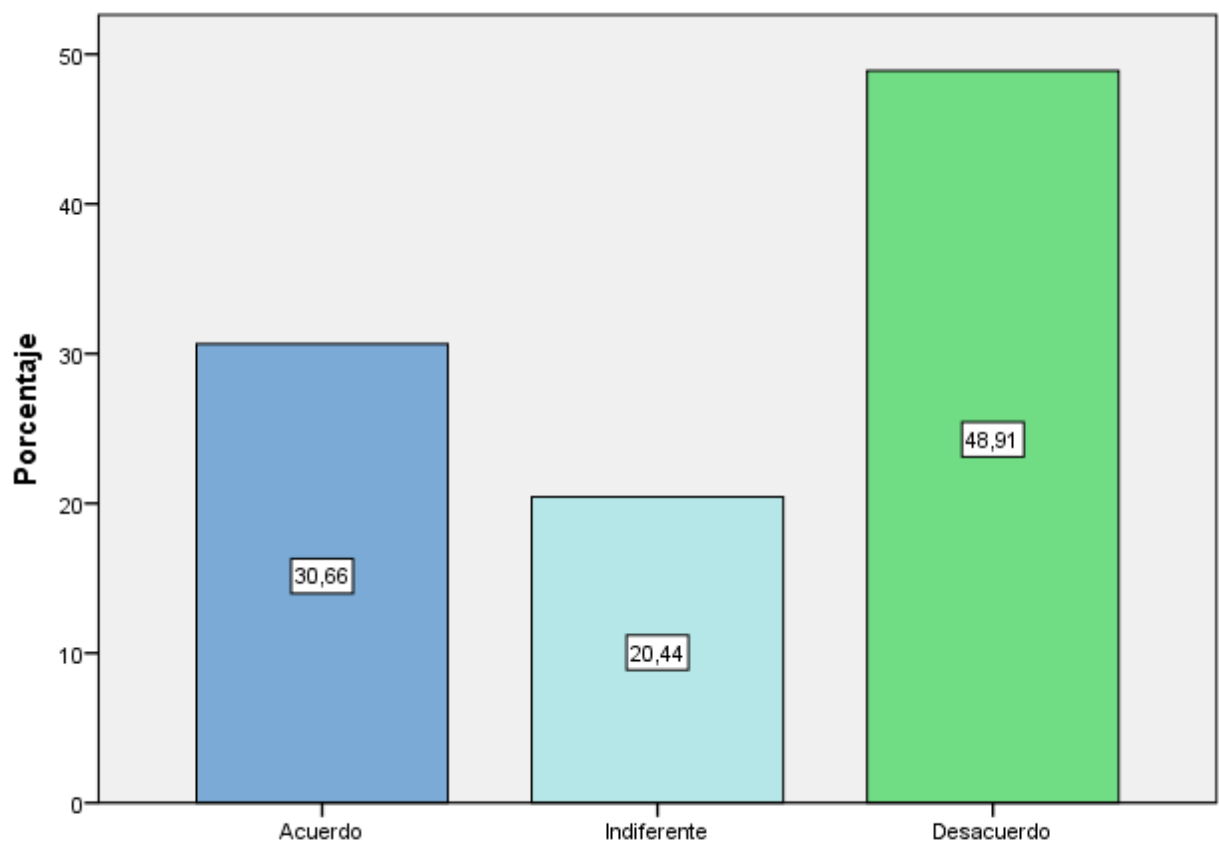


Figura 2. Considera que su entrevista fue lo suficientemente detallada.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 2 y Figura 2 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 48,91% están en Desacuerdo y consideran que su entrevista no fue lo suficientemente detallada, el 30,66% estuvieron de Acuerdo, sin embargo para el 20,44% de los trabajadores les es Indiferente.

Tabla 3. Considera que cumple con las expectativas de la organización.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Acuerdo | 69 | 50,4 |
| Indiferente | 41 | 29,9 |
| Desacuerdo | 27 | 19,7 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

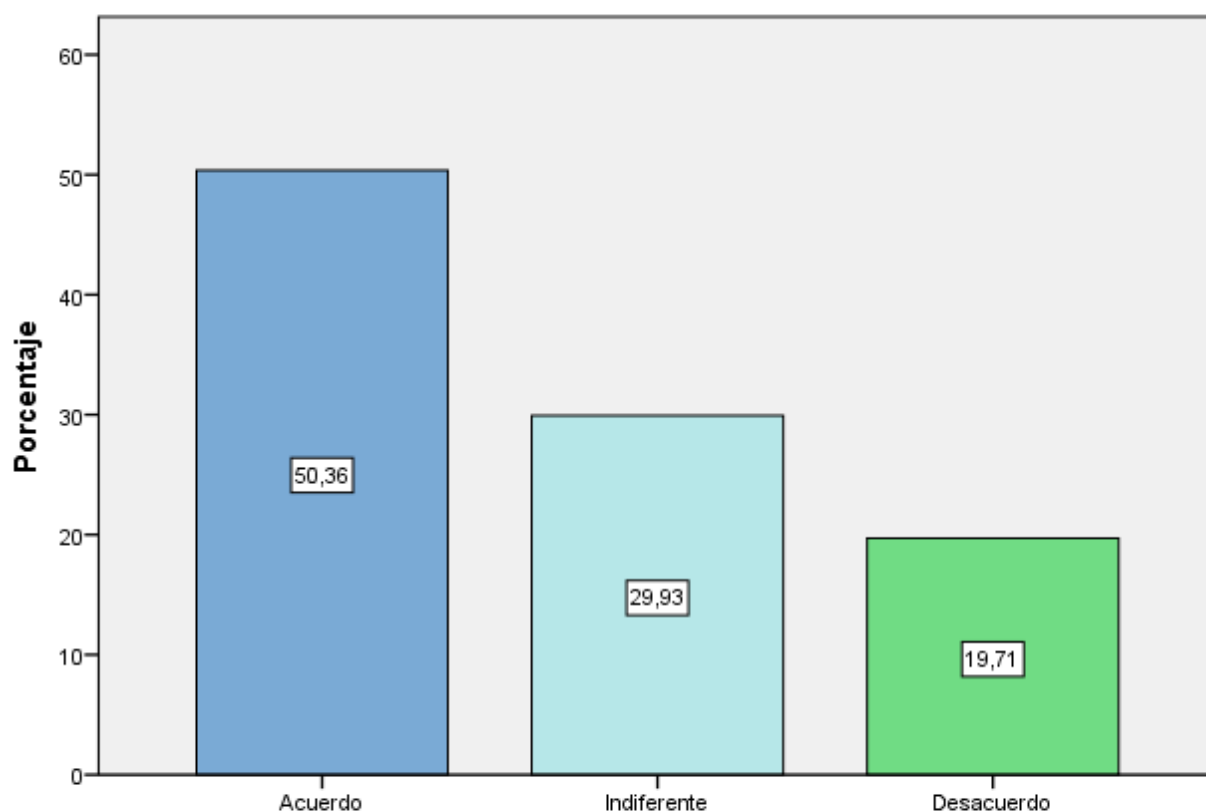


Figura 3. Considera que cumple con las expectativas de la organización.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 3 y Figura 3 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 50,36% están de Acuerdo y consideran que cumplen con las expectativas de la organización, para el 29,93% les es indiferente, sin embargo el 19,71% están en Desacuerdo.

Tabla 4. Cuando fue contratado, se le explicaron desde el inicio cuales eran sus funciones.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 4 | 2,9 |
| Acuerdo | 56 | 40,9 |
| Indiferente | 48 | 35,0 |
| Desacuerdo | 27 | 19,7 |
| Totalmente Desacuerdo | 2 | 1,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

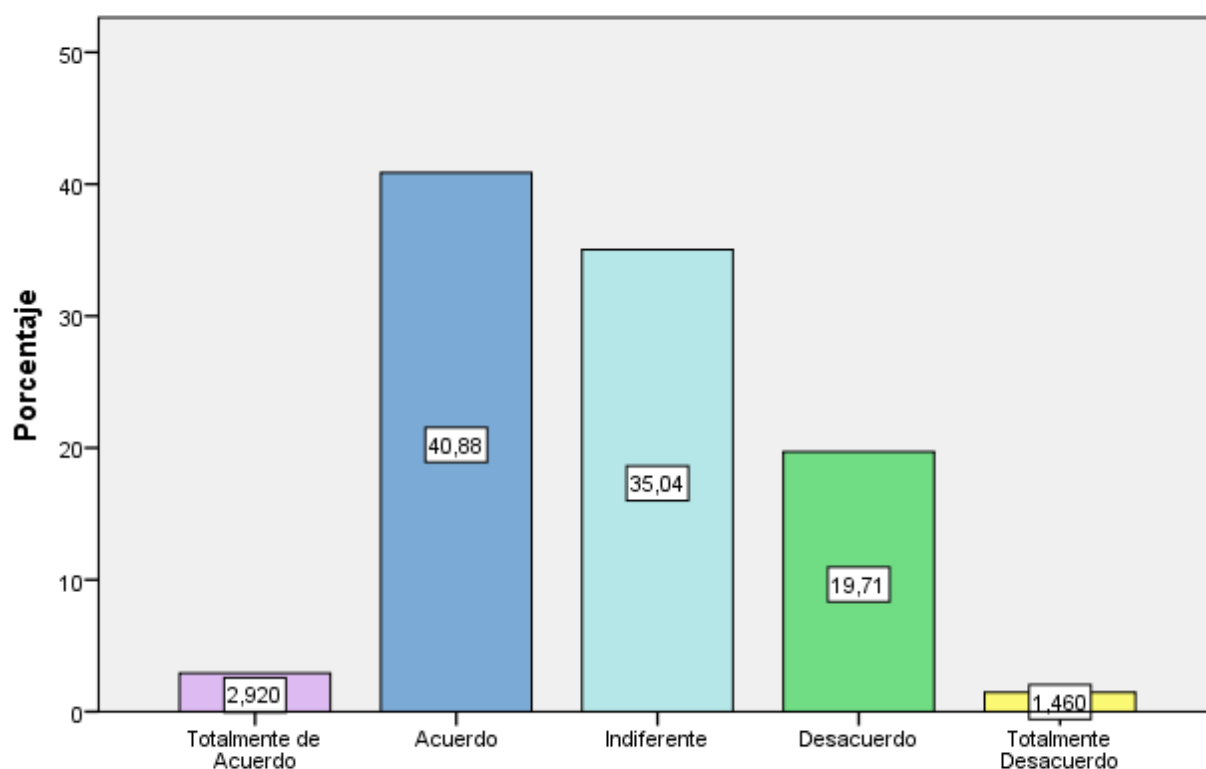


Figura 4. Cuando fue contratado, se le explicaron desde el inicio cuales eran sus funciones.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 4 y Figura 4 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 40,88% están de Acuerdo que cuando fueron contratados se le explicaron desde un inicio cuales eran sus funciones, sin embargo para el 35,04% les es Indiferente, el 19,71% están en Desacuerdo y para el 1,46% están en Total Desacuerdo.

Tabla 5. Le explicaron en un inicio cuales era sus condiciones de trabajo, salario y otros beneficios.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Acuerdo | 89 | 65,0 |
| Indiferente | 44 | 32,1 |
| Desacuerdo | 4 | 2,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

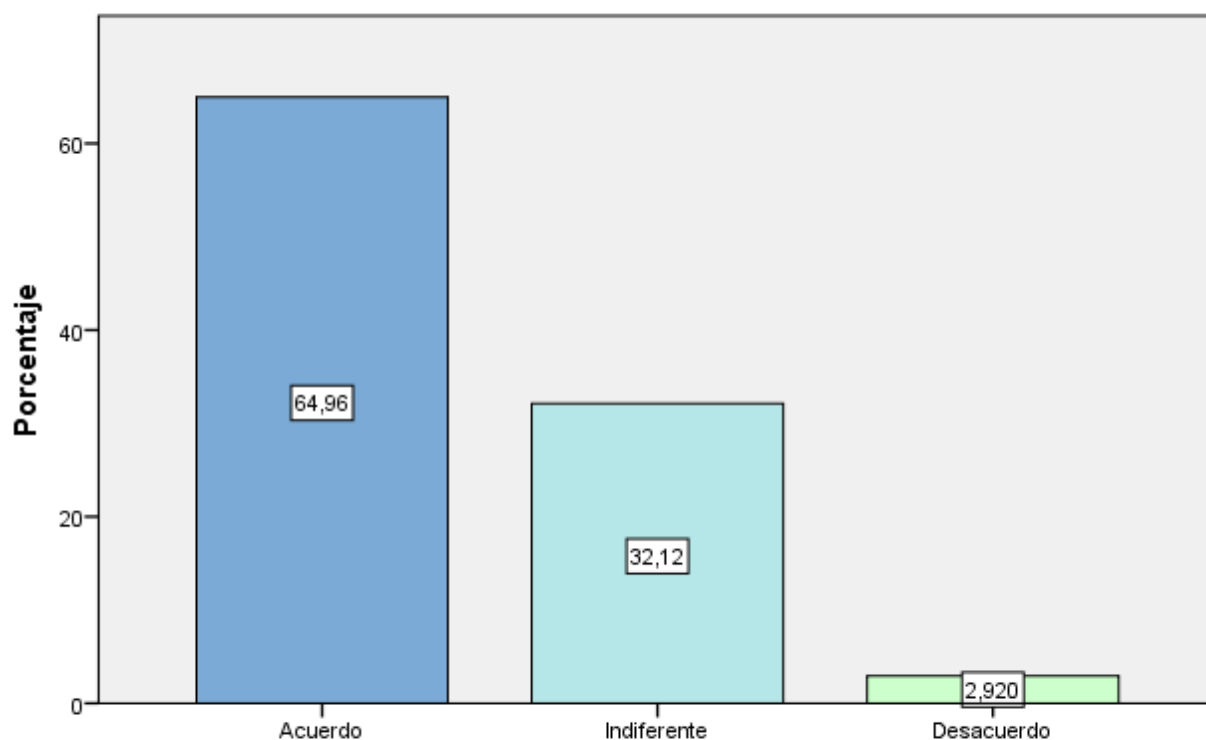


Figura 5. Le explicaron en un inicio cuales era sus condiciones de trabajo, salario y otros beneficios.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 5 y Figura 5 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 64,96% están de Acuerdo que le explicaron en un inicio cuales era sus condiciones de trabajo, salario y otros beneficios, para el 32,12% les es indiferente y sin embargo para el 2,92% están en Desacuerdo.

Tabla 6. Considera que la Capacitación recibida para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 2 | 1,5 |
| Acuerdo | 53 | 38,7 |
| Indiferente | 55 | 40,1 |
| Desacuerdo | 27 | 19,7 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

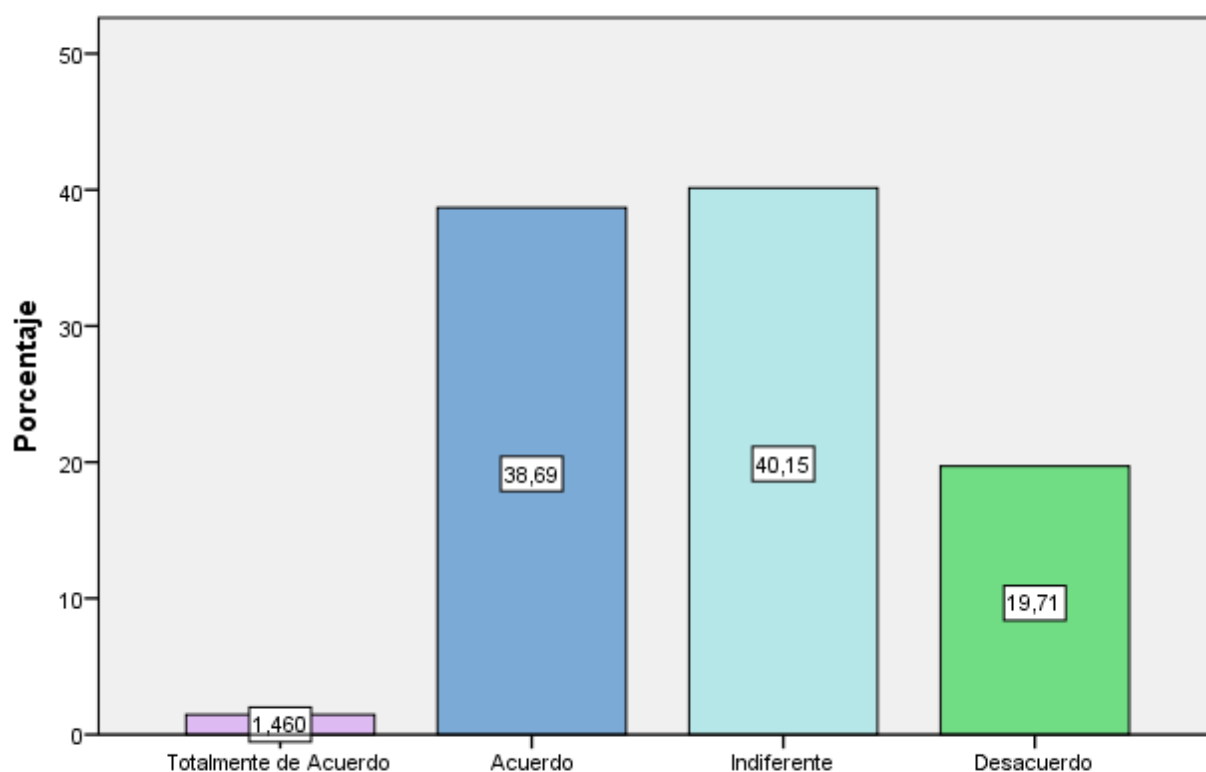


Figura 6. Considera que la Capacitación recibida para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 6 y Figura 6 podemos indicar que para los trabajadores de la UCV el 40,15% les es Indiferente la capacitación recibida para su cargo, el 38,69% están de Acuerdo, sin embargo el 19,71% están en Desacuerdo y consideran que la capacitación recibida para su cargo no fue adecuada para el buen desempeño del mismo.

Tabla 7. Considera que la capacitación que recibió fue la suficiente.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 13 | 9,5 |
| Acuerdo | 76 | 55,5 |
| Indiferente | 22 | 16,1 |
| Desacuerdo | 26 | 19,0 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

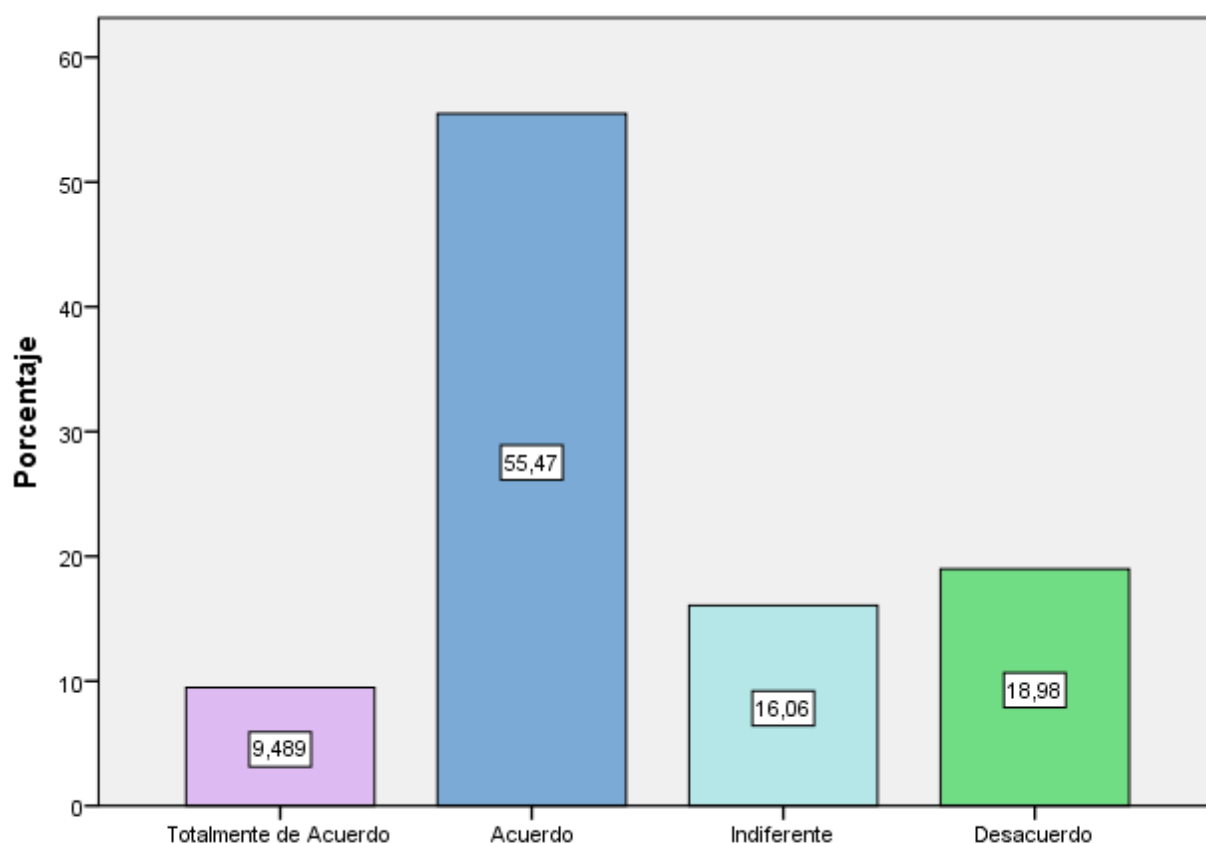


Figura 7. Considera que la capacitación que recibió fue la suficiente.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 7 y Figura 7 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 55,47% están de Acuerdo y consideran que la capacitación que recibió fue la suficiente, sin embargo el 18,98% están en Desacuerdo.

Tabla 8. Todos tienen la capacitación adecuada para realizar sus labores.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 14 | 10,2 |
| Acuerdo | 78 | 56,9 |
| Indiferente | 31 | 22,6 |
| Desacuerdo | 14 | 10,2 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

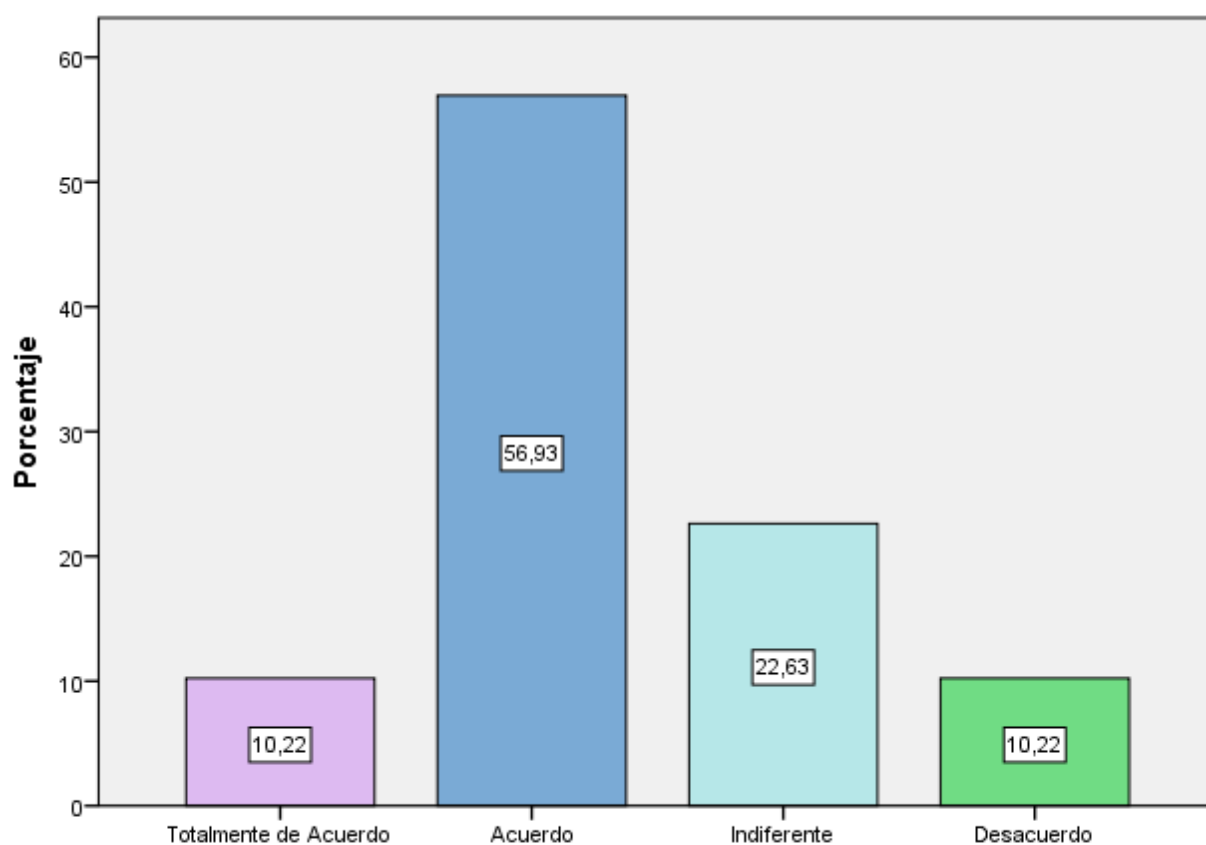


Figura 8. Todos tienen la capacitación adecuada para realizar sus labores.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 8 y Figura 8 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 56,93% están de Acuerdo que todos tuvieron la capacitación adecuada para realizar sus labores, sin embargo el 10,22% están en Desacuerdo.

Tabla 9. Está usted de acuerdo con las políticas de capacitación que le brinda su empresa.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 3 | 2,2 |
| Acuerdo | 46 | 33,6 |
| Indiferente | 34 | 24,8 |
| Desacuerdo | 51 | 37,2 |
| Totalmente Desacuerdo | 3 | 2,2 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

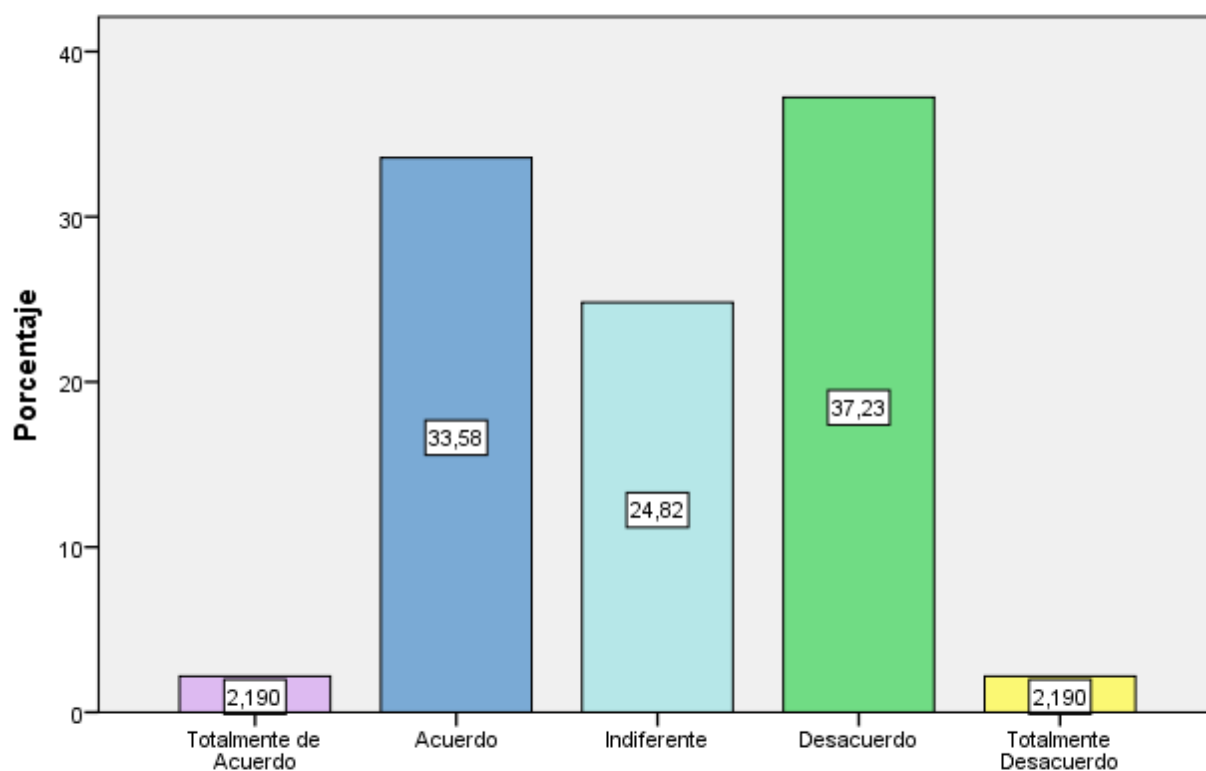


Figura 9. Está usted de acuerdo con las políticas de capacitación que le brinda su empresa.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 9 y Figura 9 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 37,23% están en Desacuerdo con las políticas de capacitación que les brindan, sin embargo el 33,58% están de Acuerdo.

Tabla 10. La gerencia se preocupa por brindarles capacitación: Anual, semestral o trimestral.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 8 | 5,8 |
| Acuerdo | 81 | 59,1 |
| Indiferente | 33 | 24,1 |
| Desacuerdo | 15 | 10,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

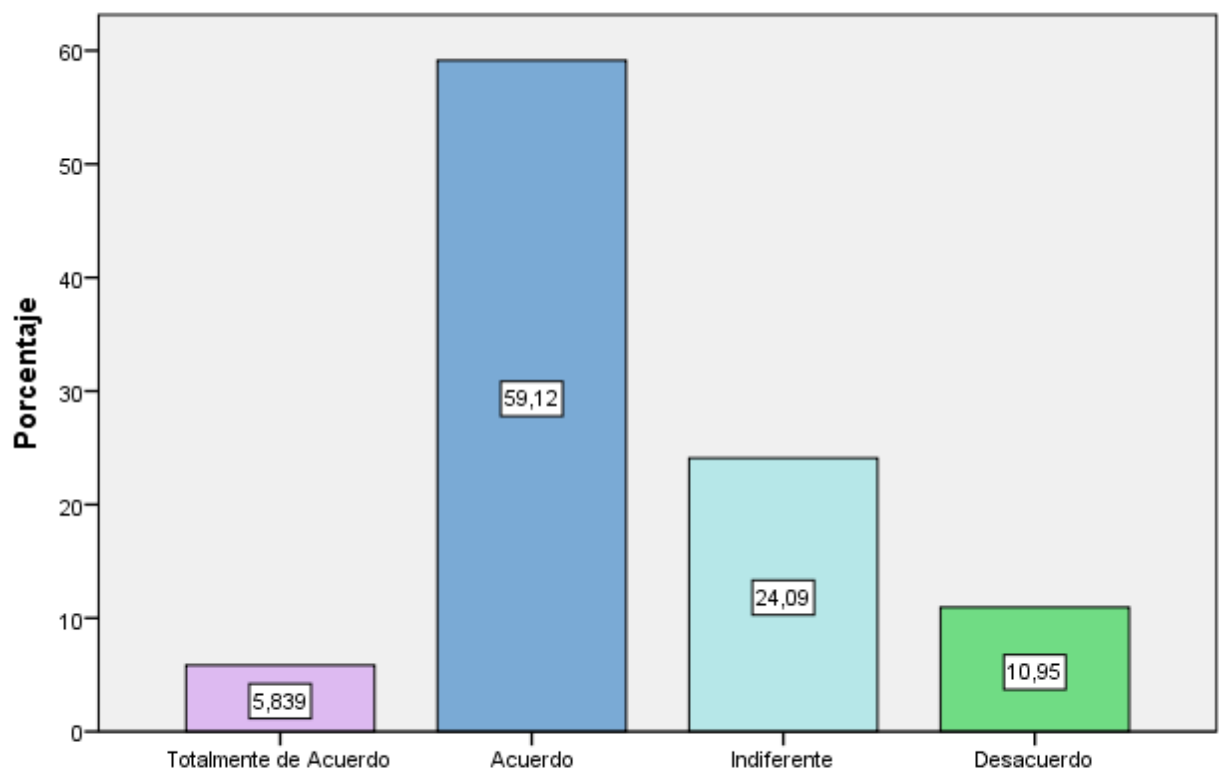


Figura 10. La gerencia se preocupa por brindarles capacitación: Anual, semestral o trimestral.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 10 y Figura 10 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 59,12% están de Acuerdo que la gerencia se preocupa por brindarles capacitación: Anual, semestral o trimestral, sin embargo 10,95% están en Desacuerdo.

Tabla 11. Considera que se encuentran bien definidas las tareas a realizar en su puesto de trabajo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 9 | 6,6 |
| Acuerdo | 59 | 43,1 |
| Indiferente | 34 | 24,8 |
| Desacuerdo | 35 | 25,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

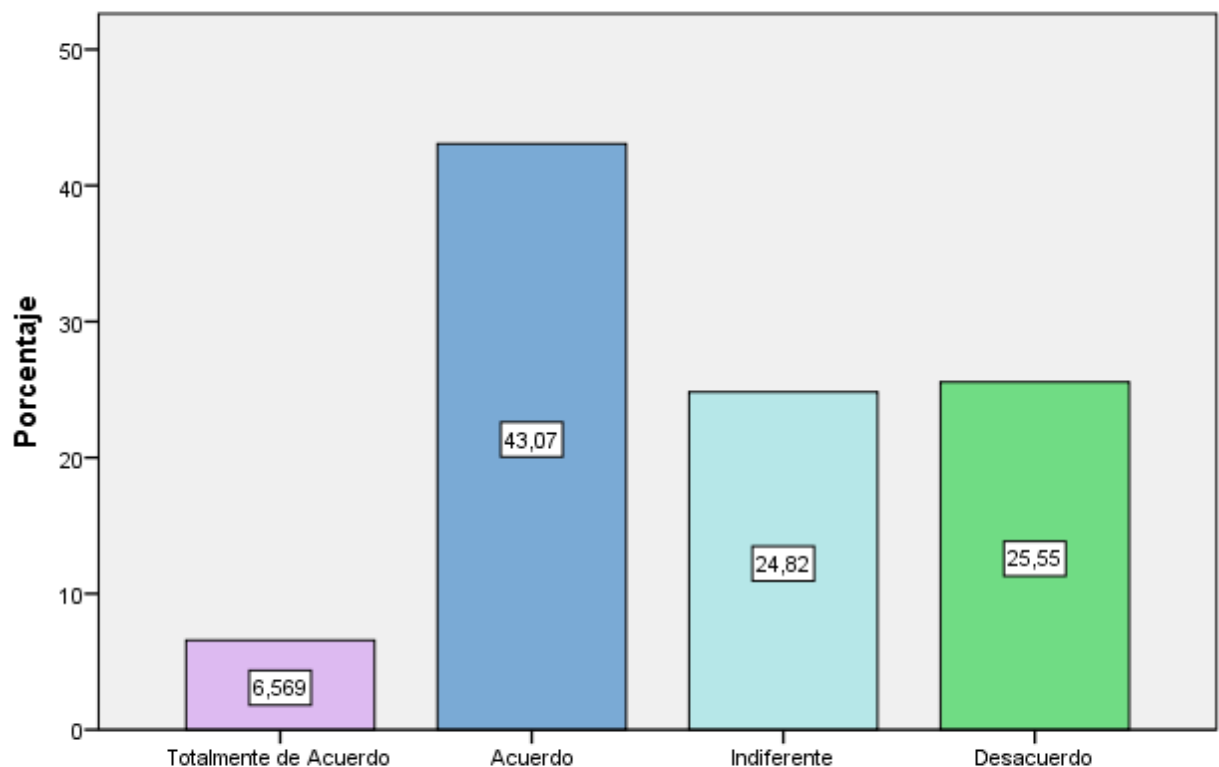


Figura 11. Considera que se encuentran bien definidas las tareas a realizar en su puesto de trabajo.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 11 y Figura 11 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 43,07% están de Acuerdo y consideran que se encuentran bien definidas las tareas a realizar en su puesto de trabajo, sin embargo 25,55% están en Desacuerdo.

Tabla 12. Su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 2 | 1,5 |
| Acuerdo | 74 | 54,0 |
| Indiferente | 31 | 22,6 |
| Desacuerdo | 30 | 21,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

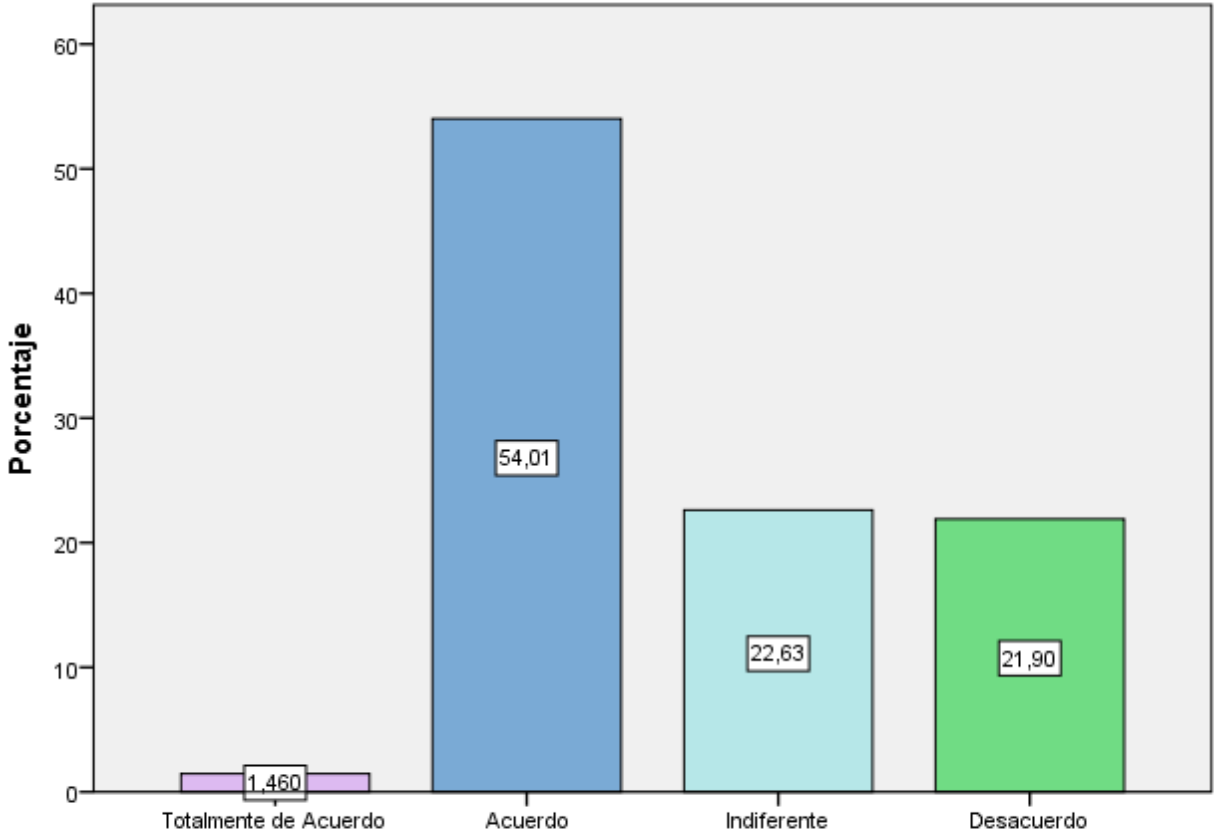


Figura 12. Su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 12 y Figura 12 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 54,01% están de Acuerdo que su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones, para el 22, 63% les es Indiferente, sin embargo para el 21,90% están en Desacuerdo.

Tabla 13. Existe una evaluación para su mejor desempeño laboral.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 8 | 5,8 |
| Acuerdo | 53 | 38,7 |
| Indiferente | 44 | 32,1 |
| Desacuerdo | 31 | 22,6 |
| Totalmente Desacuerdo | 1 | ,7 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

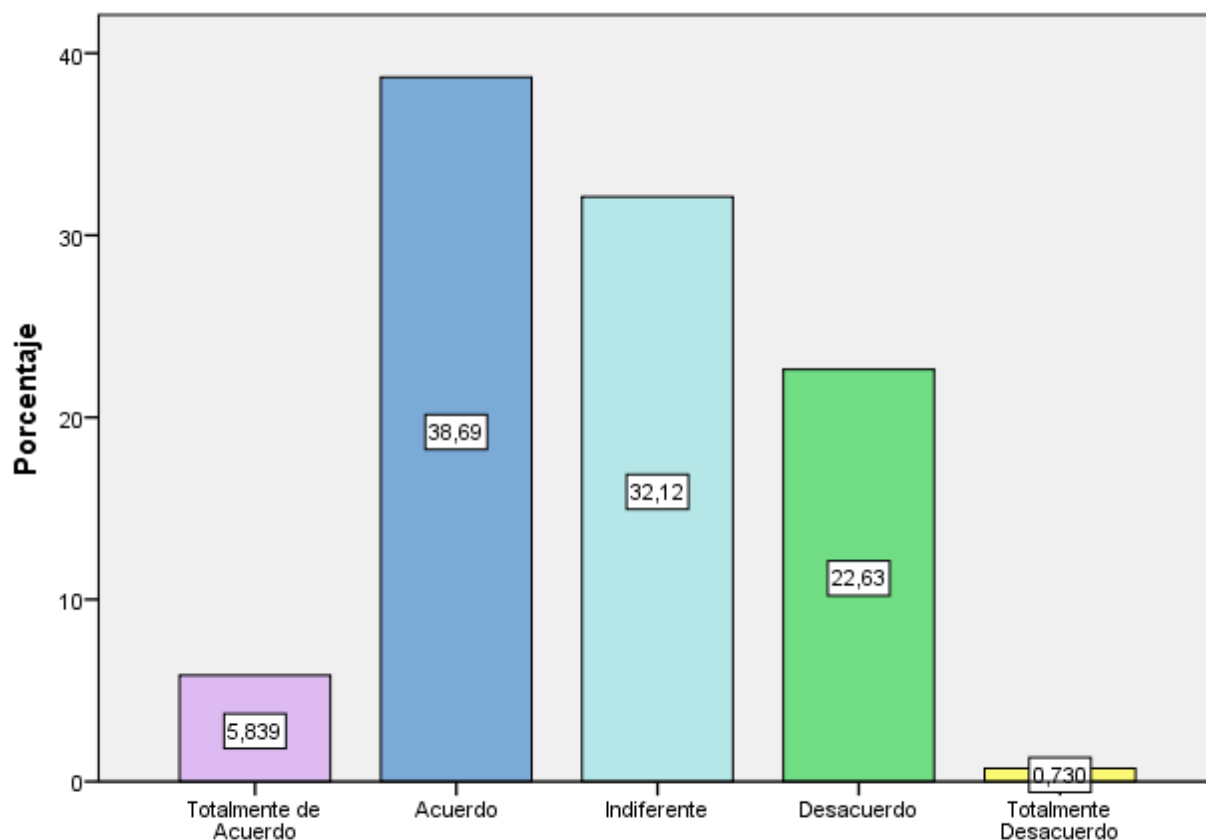


Figura 13. Existe una evaluación para su mejor desempeño laboral.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 13 y Figura 13 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 38,69% están de Acuerdo que existe una evaluación para su mejor desempeño laboral, para el 32,12% les es Indiferente, sin embargo para el 22,63% están en Desacuerdo.

Tabla 14. Usted tiene conocimiento, a quien deberá supervisar y dirigir.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 47 | 34,3 |
| Indiferente | 39 | 28,5 |
| Desacuerdo | 36 | 26,3 |
| Totalmente Desacuerdo | 8 | 5,8 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

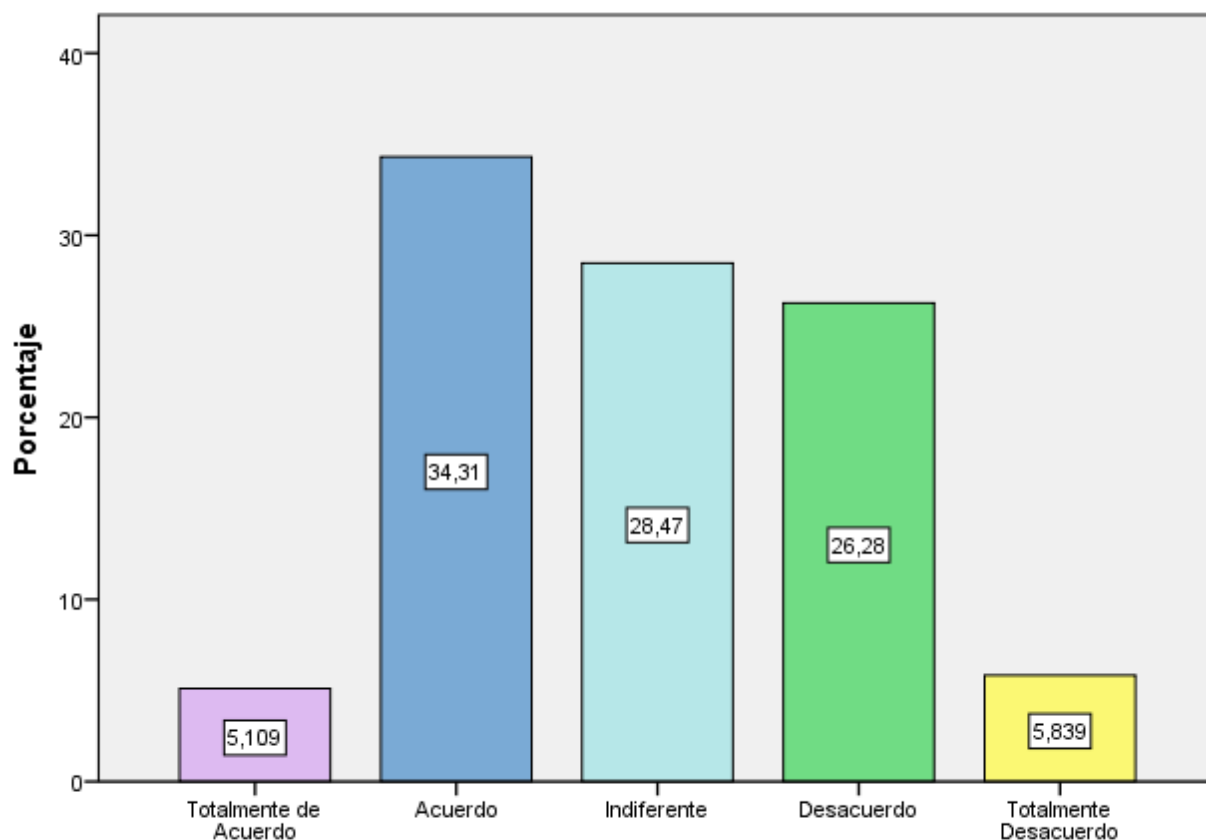


Figura 14. Usted tiene conocimiento, a quien deberá supervisar y dirigir.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 14 y Figura 14 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 34,31% están de Acuerdo que tienen conocimiento a quien deberán supervisar y dirigir, mientras tanto para el 28,47% les es Indiferente, sin embargo el 26,28% están en Desacuerdo.

Tabla 15. Es importante para usted recibir capacitación.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 18 | 13,1 |
| Acuerdo | 78 | 56,9 |
| Indiferente | 21 | 15,3 |
| Desacuerdo | 20 | 14,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

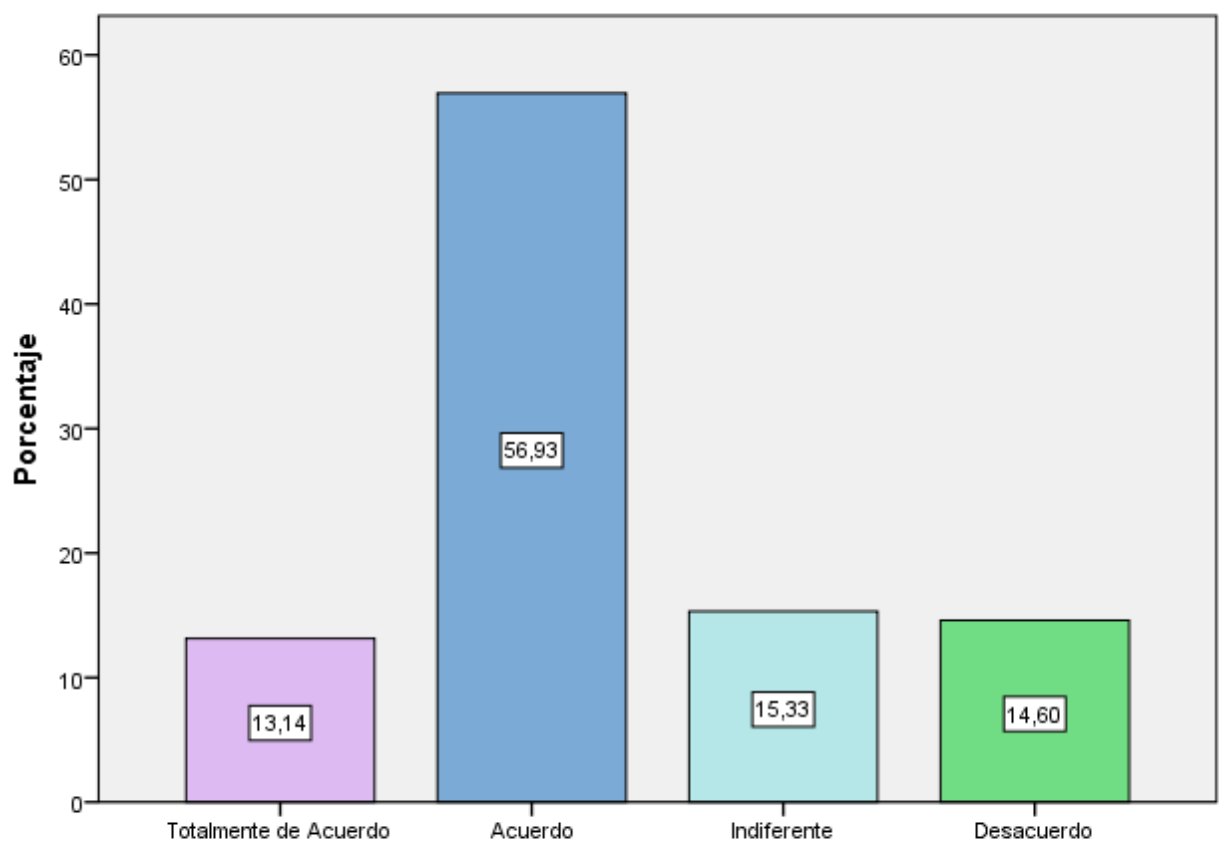


Figura 15. Es importante para usted recibir capacitación.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 15 y Figura 15 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 56,93% están de Acuerdo que es importante recibir capacitación, mientras tanto para el 15,33% les es Indiferente, sin embargo el 14,60% están en Desacuerdo.

Tabla 16. Considera que es una excelente oportunidad profesional trabajar aquí.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Acuerdo | 88 | 64,2 |
| Indiferente | 45 | 32,8 |
| Desacuerdo | 4 | 2,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

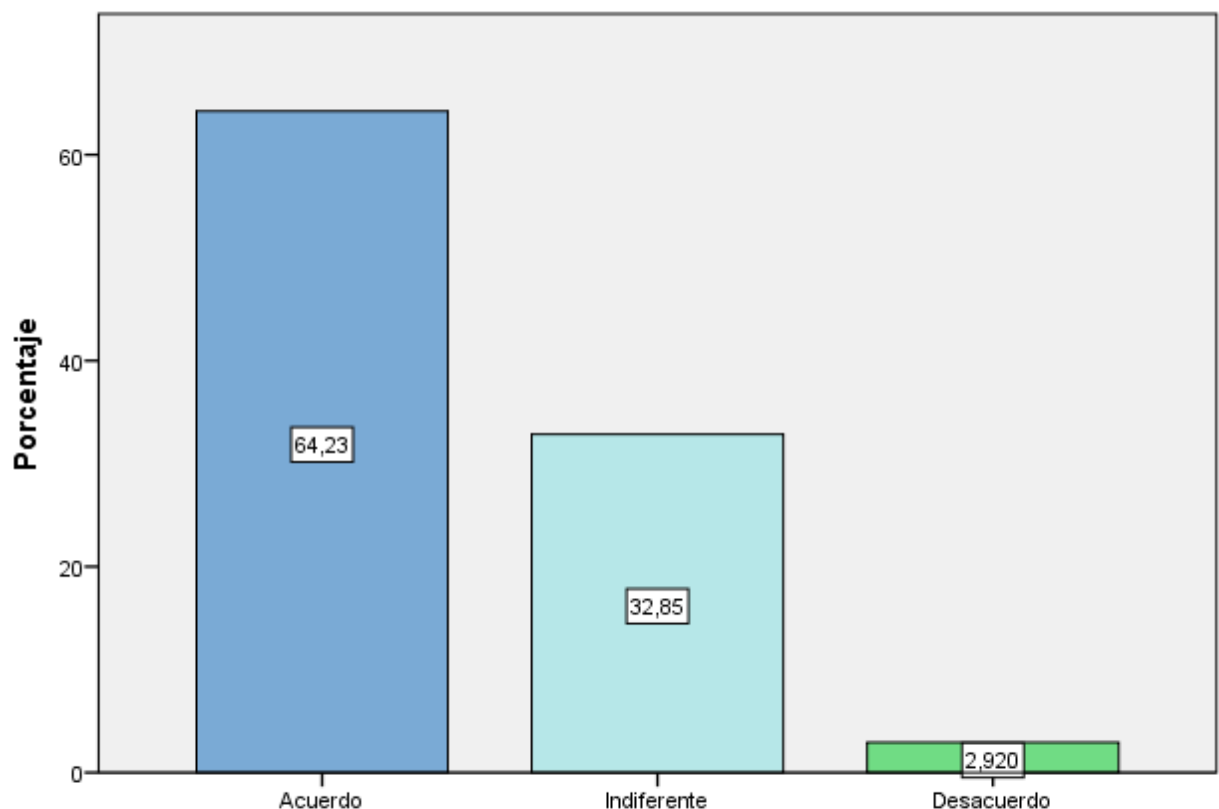


Figura 16. Considera que es una excelente oportunidad profesional trabajar aquí.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 16 y Figura 16 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 64,23% están de Acuerdo y consideran que es una excelente oportunidad profesional trabajar en esta institución, mientras tanto para el 32,85% les es Indiferente, sin embargo el 2,92% están en Desacuerdo.

Tabla 17. Conoce las normas, reglas y objetivos que requiere el cargo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 44 | 32,1 |
| Indiferente | 33 | 24,1 |
| Desacuerdo | 46 | 33,6 |
| Totalmente Desacuerdo | 7 | 5,1 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

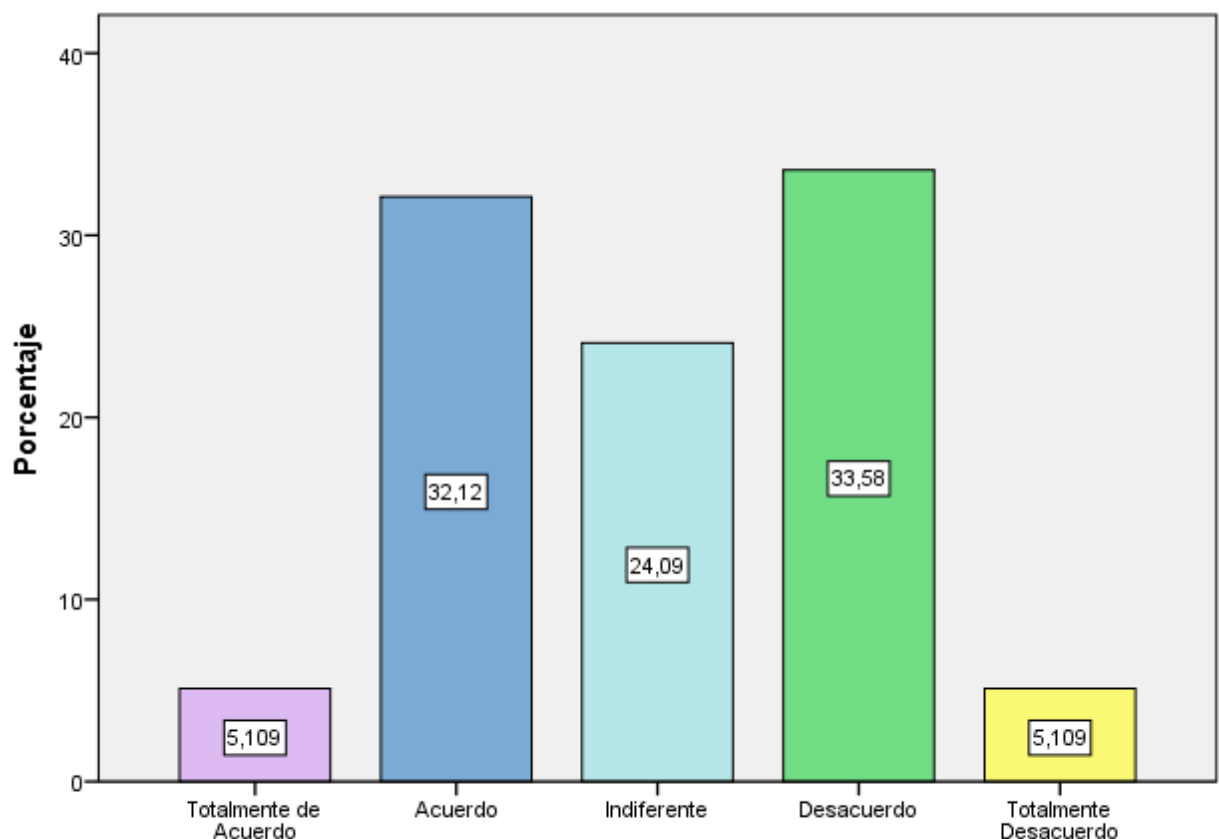


Figura 17. Conoce las normas, reglas y objetivos que requiere el cargo.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 17 y Figura 17 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 32,12% están de Acuerdo conocer las normas, reglas y objetivos que requiere su cargo, mientras tanto para el 24,09% les es Indiferente, sin embargo el 33,58% están en Desacuerdo.

Tabla 18. Es tratado como un miembro importante del equipo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 2 | 1,5 |
| Acuerdo | 135 | 98,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

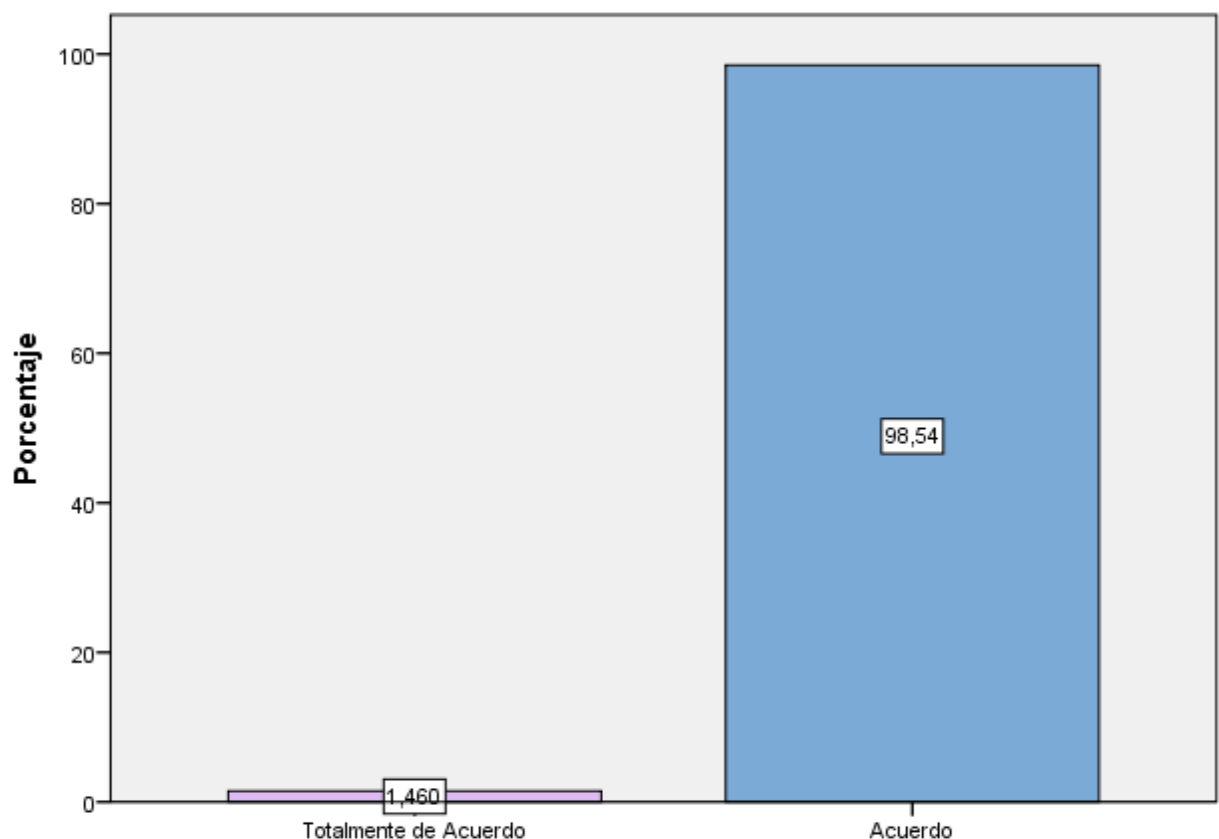


Figura 18. Es tratado como un miembro importante del equipo.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 18 y Figura 18 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 98,54% están de Acuerdo que son tratados como un miembro importante del equipo y el 1,46% están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 19. ¿Se siente comprometido con la empresa?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 43 | 31,4 |
| Indiferente | 39 | 28,5 |
| Desacuerdo | 43 | 31,4 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

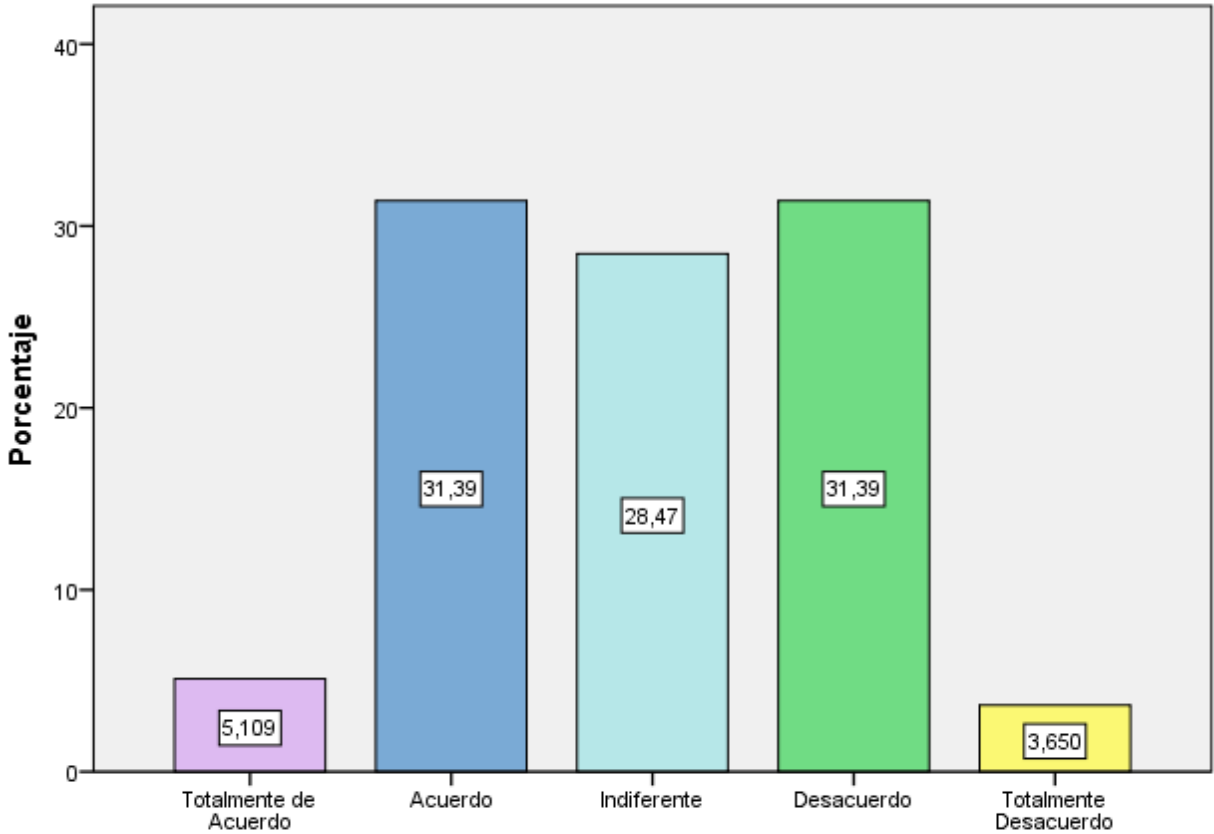


Figura 19. ¿Se siente comprometido con la empresa?
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 19 y Figura 19 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 31,39% están de Acuerdo y se sienten comprometidos con la empresa, mientras tanto para el 28,47% les es Indiferente, sin embargo el 31,39% están en Desacuerdo.

Tabla 20. Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 1 | ,7 |
| Acuerdo | 25 | 18,2 |
| Indiferente | 25 | 18,2 |
| Desacuerdo | 81 | 59,1 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

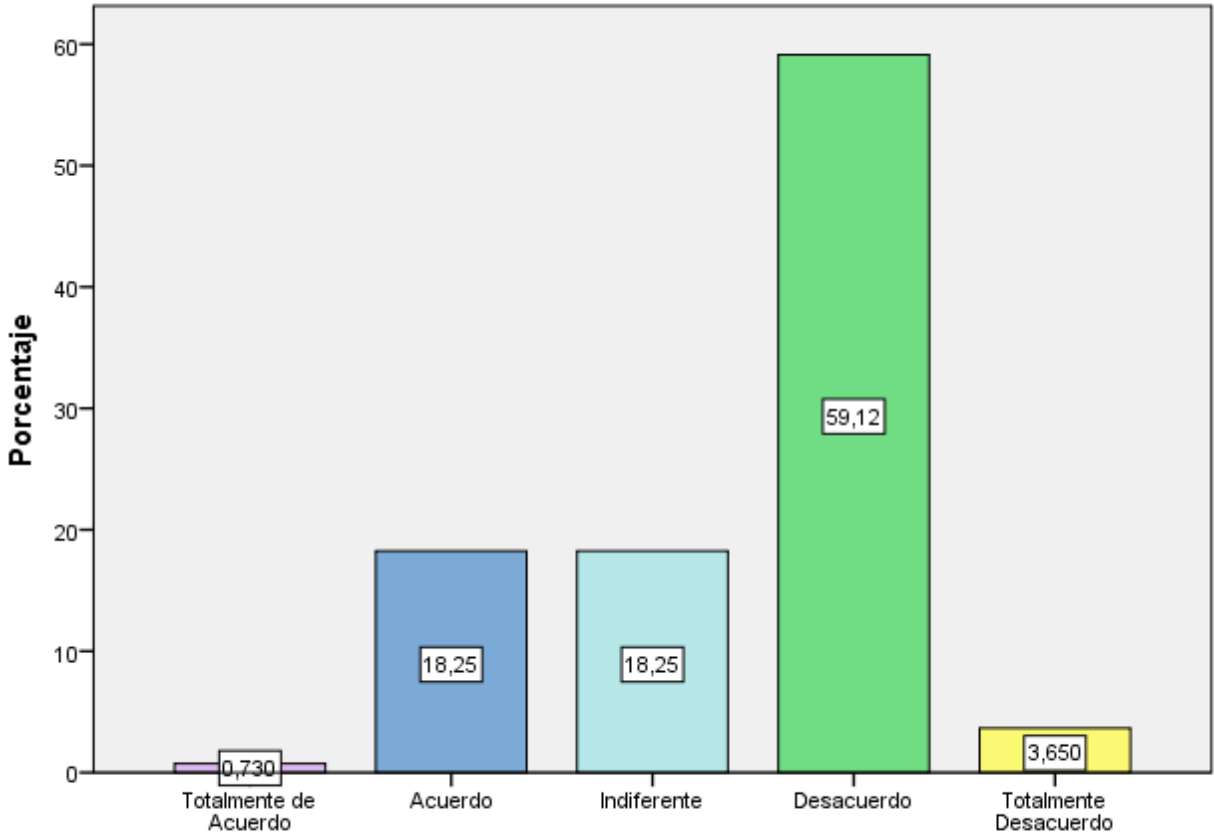


Figura 20. Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 20 y Figura 20 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 18,25% están de Acuerdo y tienen una fuerte sensación de pertenecer a la empresa, mientras tanto para el 18,25% les es Indiferente, sin embargo el 59,12% están en Desacuerdo.

Tabla 21. Esta empresa tiene un gran significado personal para usted.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 2 | 1,5 |
| Acuerdo | 30 | 21,9 |
| Indiferente | 33 | 24,1 |
| Desacuerdo | 59 | 43,1 |
| Totalmente Desacuerdo | 13 | 9,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

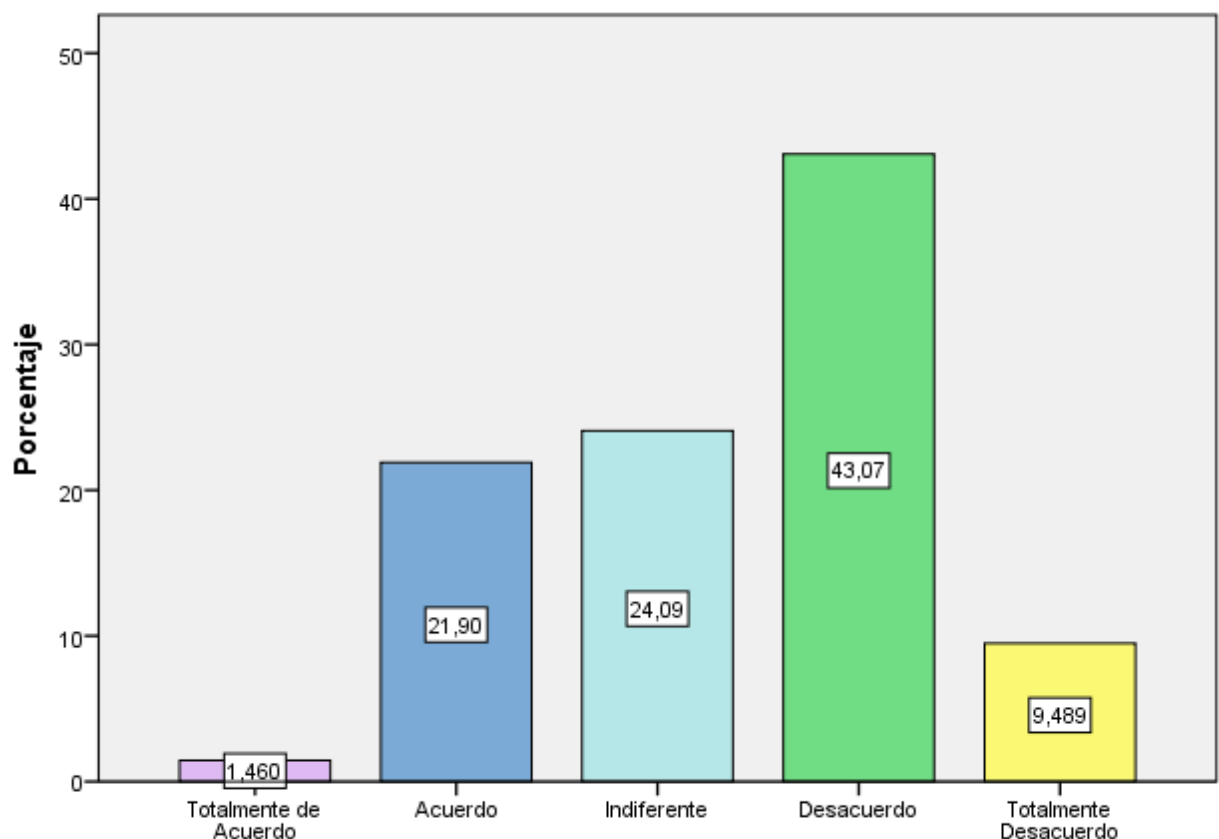


Figura 21. Esta empresa tiene un gran significado personal para usted.
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 21 y Figura 21 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 43.07% están en Desacuerdo en que la empresa tiene un gran significado personal para ellos, mientras tanto para el 24,09% les es Indiferente, sin embargo el 21,90% están de Acuerdo.

Tabla 22. ¿UCV merece su lealtad?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 1 | ,7 |
| Acuerdo | 50 | 36,5 |
| Indiferente | 40 | 29,2 |
| Desacuerdo | 41 | 29,9 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

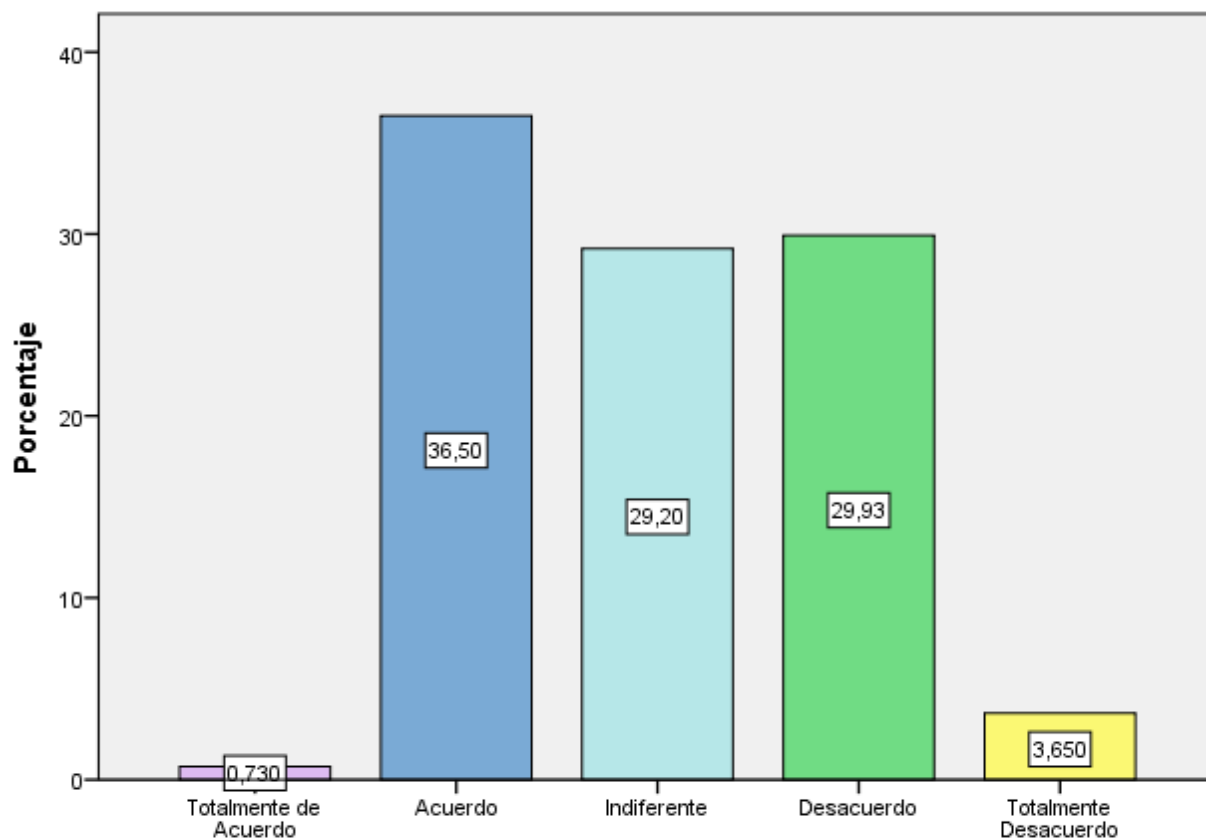


Figura 22. ¿UCV merece su lealtad?

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 22 y Figura 22 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 36,50% están de Acuerdo que la institución merece su lealtad, mientras tanto para el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 29,93% están en Desacuerdo.

Tabla 23. Actualmente trabaja en esta empresa más por gusto que por necesidad.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 27 | 19,7 |
| Indiferente | 9 | 6,6 |
| Desacuerdo | 64 | 46,7 |
| Totalmente Desacuerdo | 30 | 21,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

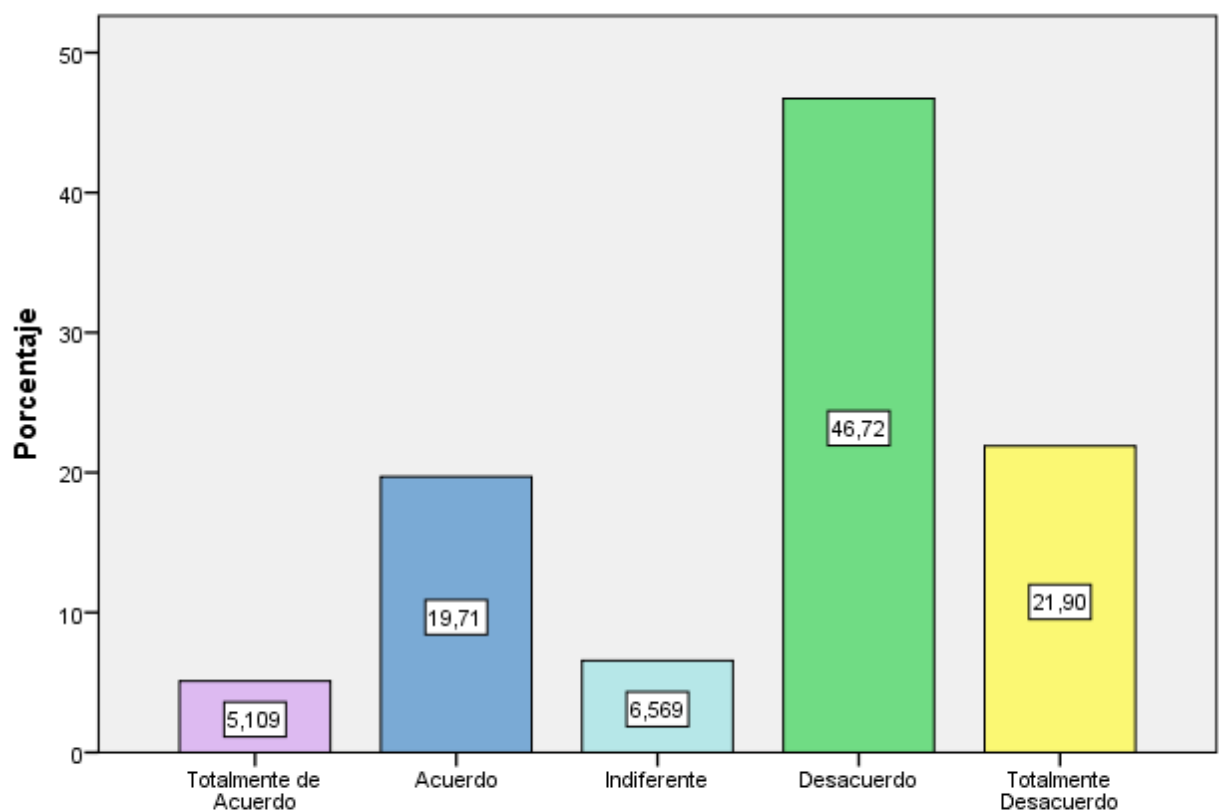


Figura 23. Actualmente trabaja en esta empresa más por gusto que por necesidad.

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 23 y Figura 23 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 46.72% están en Desacuerdo que actualmente trabajen en la empresa más por gusto que por necesidad, mientras tanto para el 6,57% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo.

Tabla 24. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 1 | ,7 |
| Acuerdo | 73 | 53,3 |
| Indiferente | 6 | 4,4 |
| Desacuerdo | 52 | 38,0 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

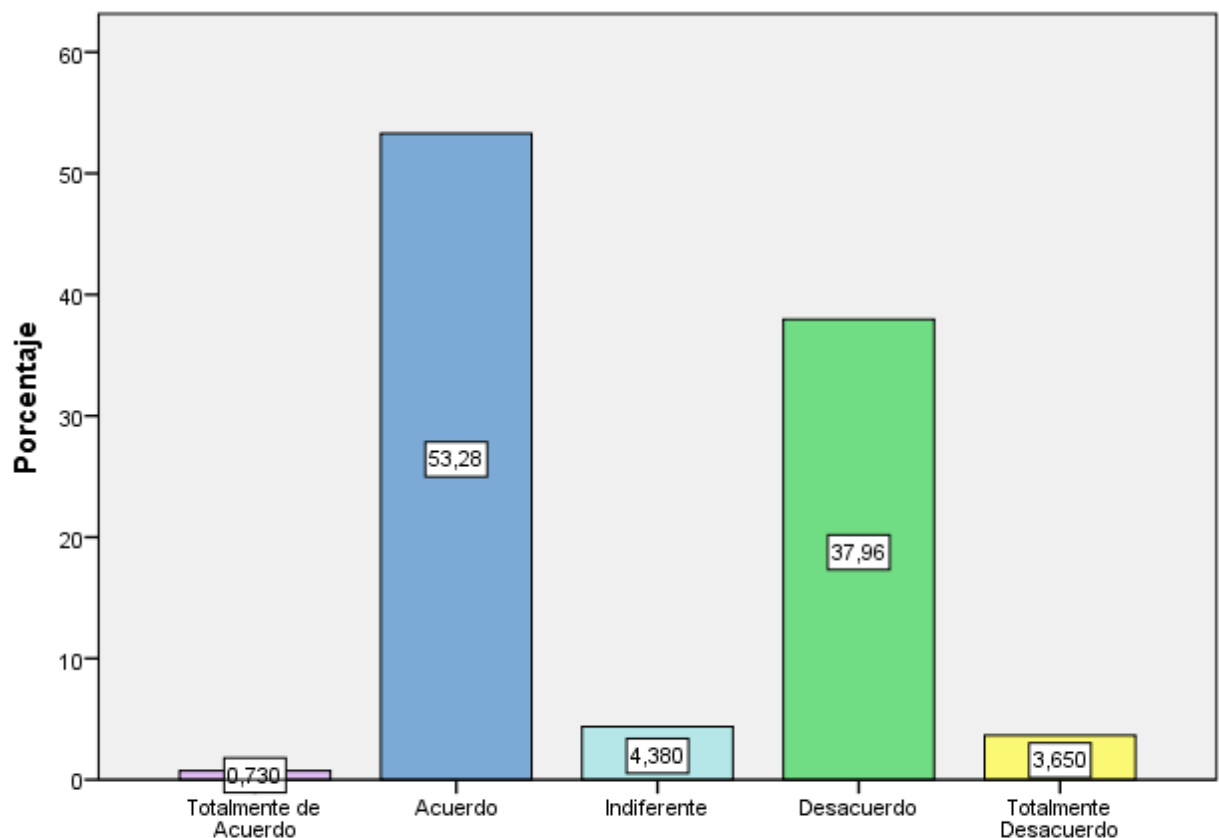


Figura 24. ¿Cree usted que logra eficientemente las tareas asignadas?
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 24 y Figura 24 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 53,28% están de Acuerdo que logran eficientemente las tareas asignadas, mientras tanto para el 4,38% les es Indiferente, sin embargo el 37,96% están en Desacuerdo.

Tabla 25. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 13 | 9,5 |
| Acuerdo | 42 | 30,7 |
| Indiferente | 23 | 16,8 |
| Desacuerdo | 54 | 39,4 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

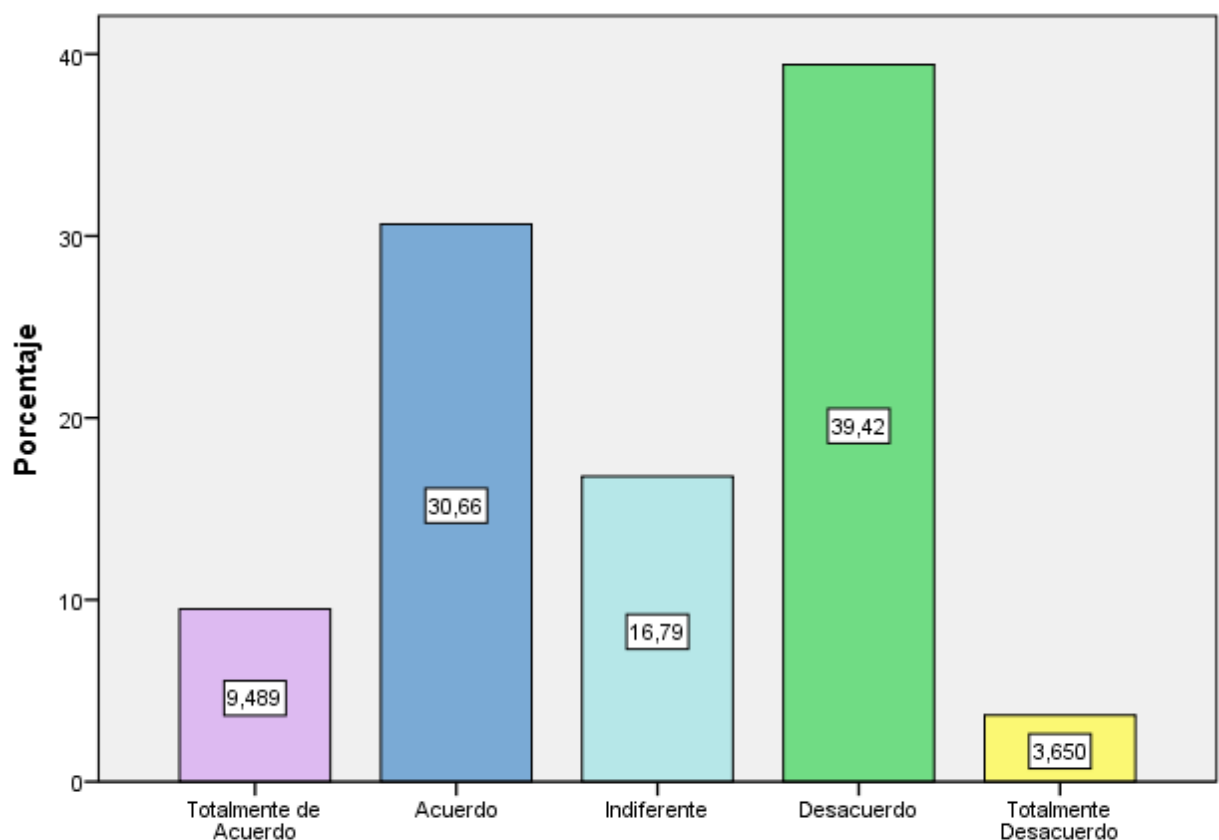


Figura 25. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa?
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 25 y Figura 25 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 39,42% están en Desacuerdo que llegan a cumplir con las metas establecidas, mientras tanto para el 16,79% les es Indiferente, sin embargo el 39,42% están de Acuerdo.

Tabla 26. ¿UCV se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 1 | ,7 |
| Acuerdo | 27 | 19,7 |
| Indiferente | 40 | 29,2 |
| Desacuerdo | 57 | 41,6 |
| Totalmente Desacuerdo | 12 | 8,8 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

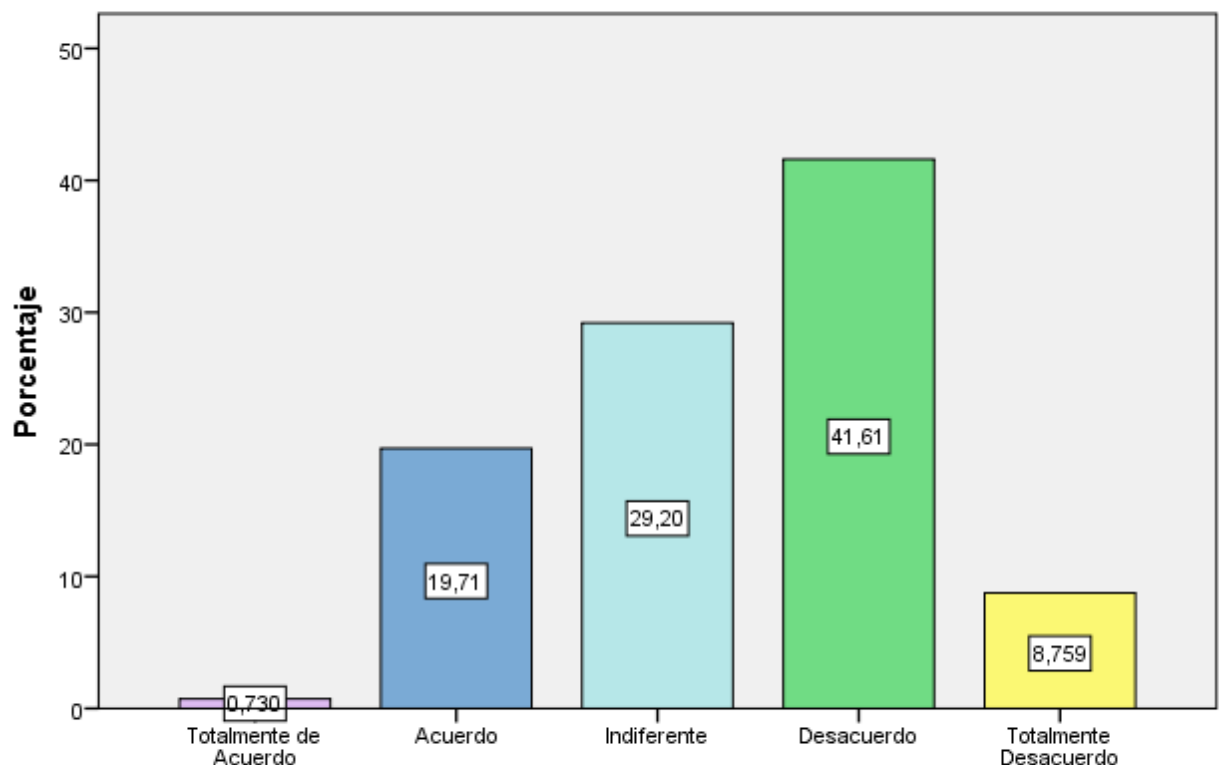


Figura 26. ¿UCV se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 26 y Figura 26 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 41,61% están en Desacuerdo que la institución se preocupa por brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores, mientras tanto el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo.

Tabla 27. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 40 | 29,2 |
| Indiferente | 36 | 26,3 |
| Desacuerdo | 39 | 28,5 |
| Totalmente Desacuerdo | 15 | 10,9 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

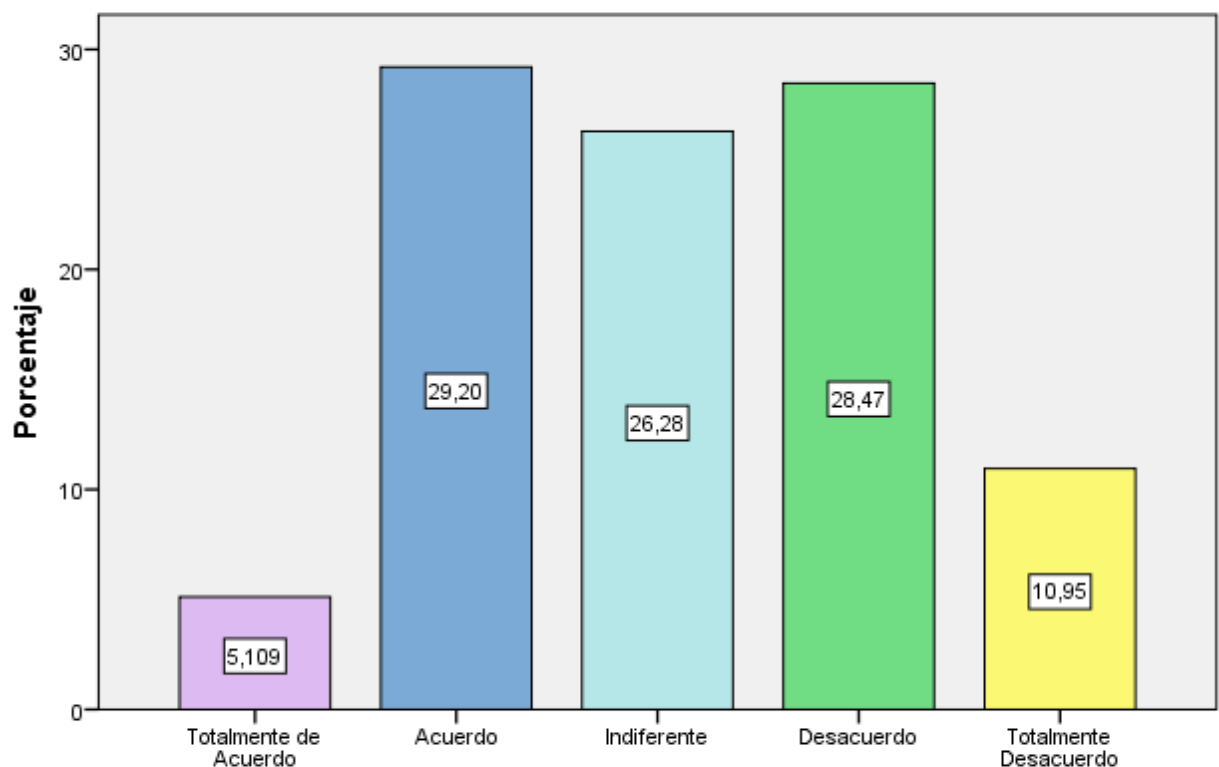


Figura 27. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 27 y Figura 27 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 29,20% están de Acuerdo y creen que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas, mientras tanto para el 26,28% les es Indiferente, sin embargo el 28,47% están en Desacuerdo.

Tabla 28. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 | 5,1 |
| Acuerdo | 23 | 16,8 |
| Indiferente | 3 | 2,2 |
| Desacuerdo | 99 | 72,3 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

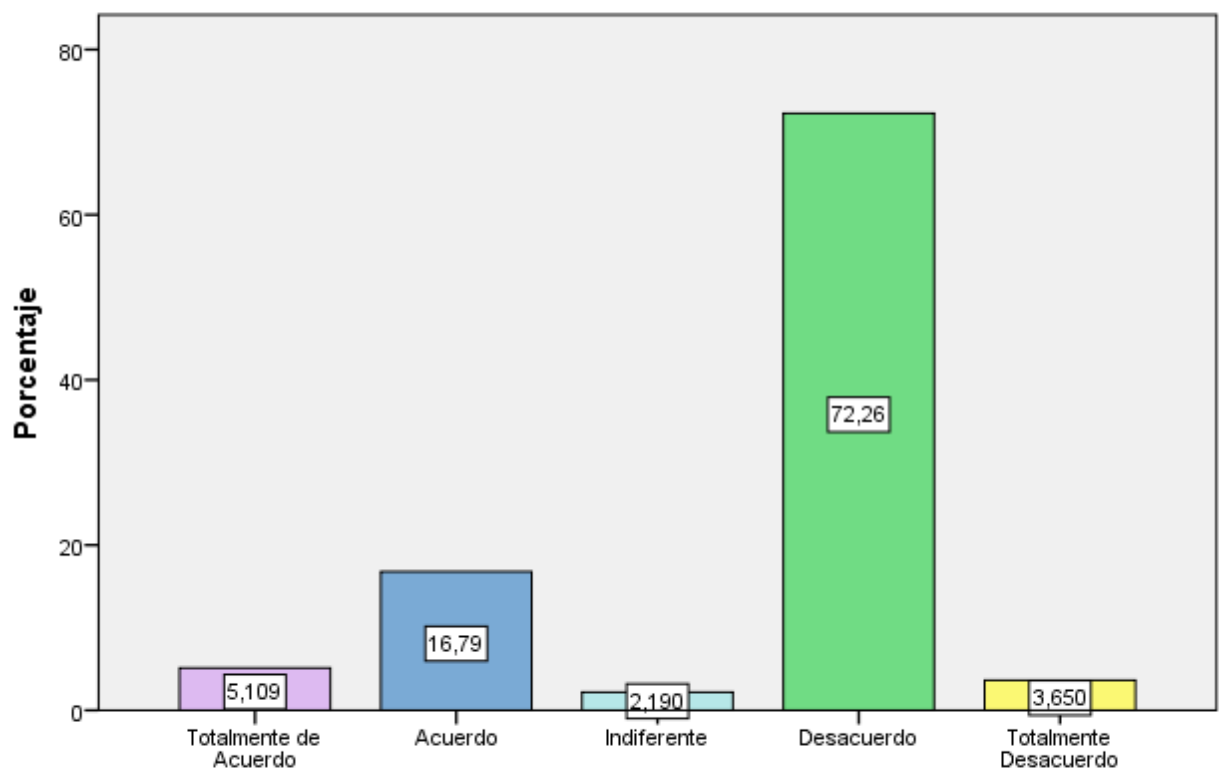


Figura 28. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 28 y Figura 28 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 72,26% están en Desacuerdo que la institución se preocupa por brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores, mientras tanto el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo.

Tabla 29. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la UCV?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 2 | 1,5 |
| Acuerdo | 21 | 15,3 |
| Indiferente | 54 | 39,4 |
| Desacuerdo | 55 | 40,1 |
| Totalmente Desacuerdo | 5 | 3,6 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

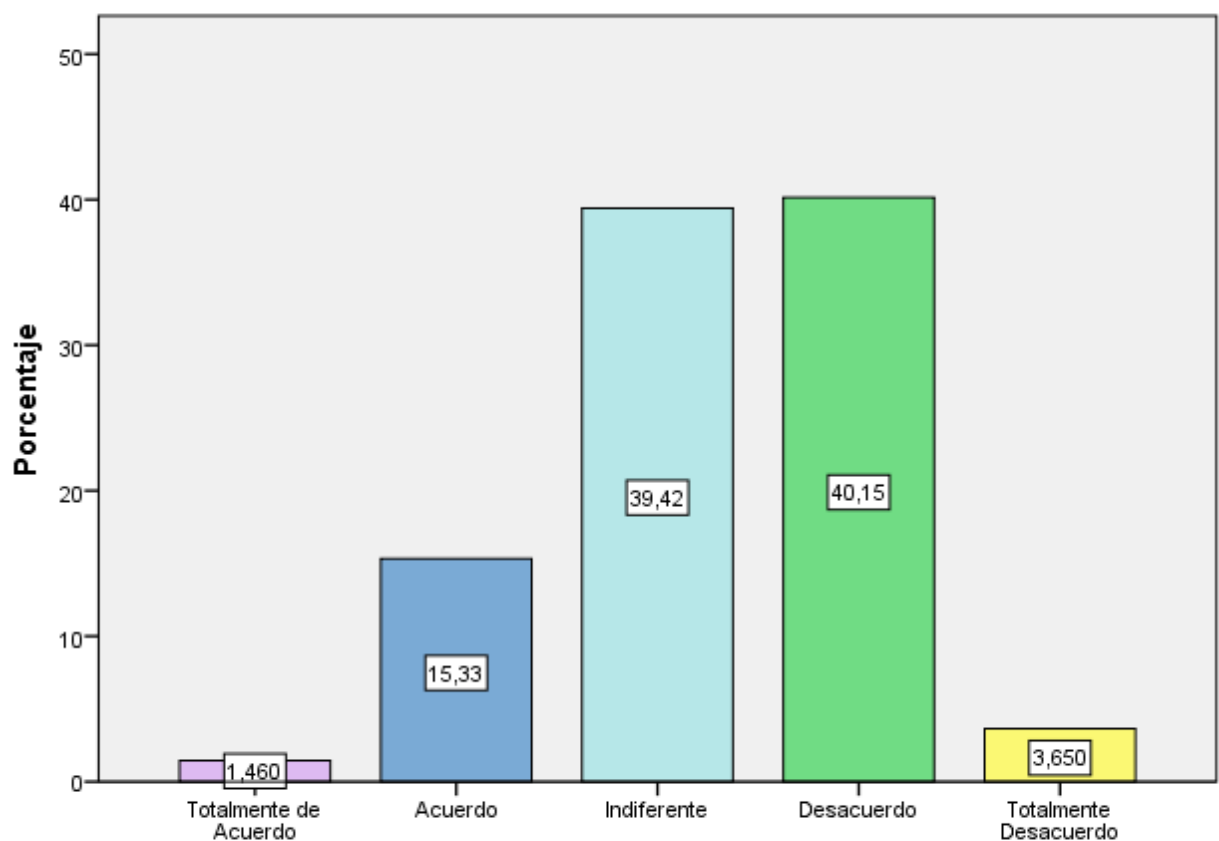


Figura 29. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la UCV?

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 29 y Figura 29 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 40,15% están en Desacuerdo de sentirse satisfechos al trabajar en la institución, mientras tanto el 39,42% les es Indiferente, sin embargo el 15,33% están de Acuerdo.

Tabla 30. ¿El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Acuerdo | 41 | 29,9 |
| Indiferente | 16 | 11,7 |
| Desacuerdo | 67 | 48,9 |
| Totalmente Desacuerdo | 13 | 9,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

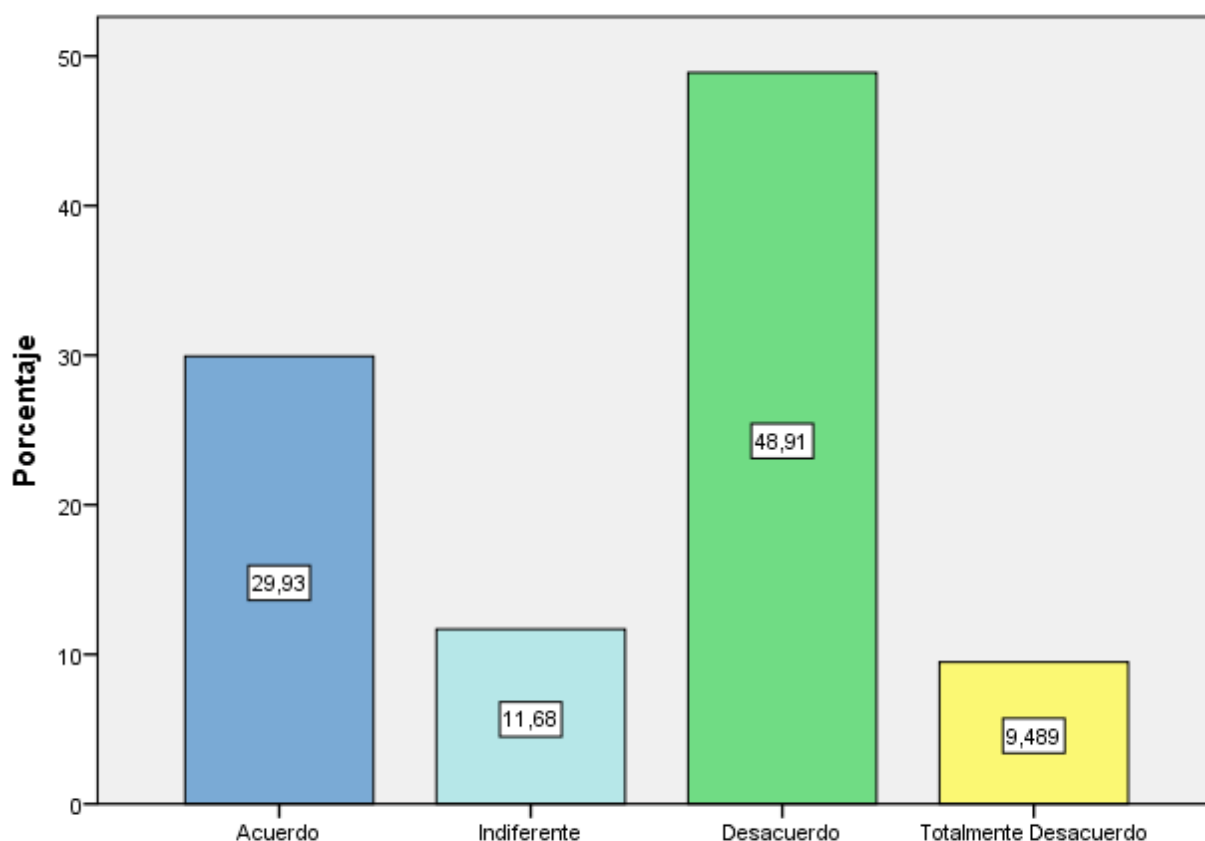


Figura 30. ¿El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo?
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 30 y Figura 30 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 48,91% están en Desacuerdo que el sueldo que recibió se relaciona con las actividades que realizó, mientras tanto para el 11,68% les es Indiferente, sin embargo el 29,93% están de Acuerdo.

Tabla 31. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en UCV?

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 1 | ,7 |
| Acuerdo | 14 | 10,2 |
| Indiferente | 38 | 27,7 |
| Desacuerdo | 60 | 43,8 |
| Totalmente Desacuerdo | 24 | 17,5 |
| Total | 137 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

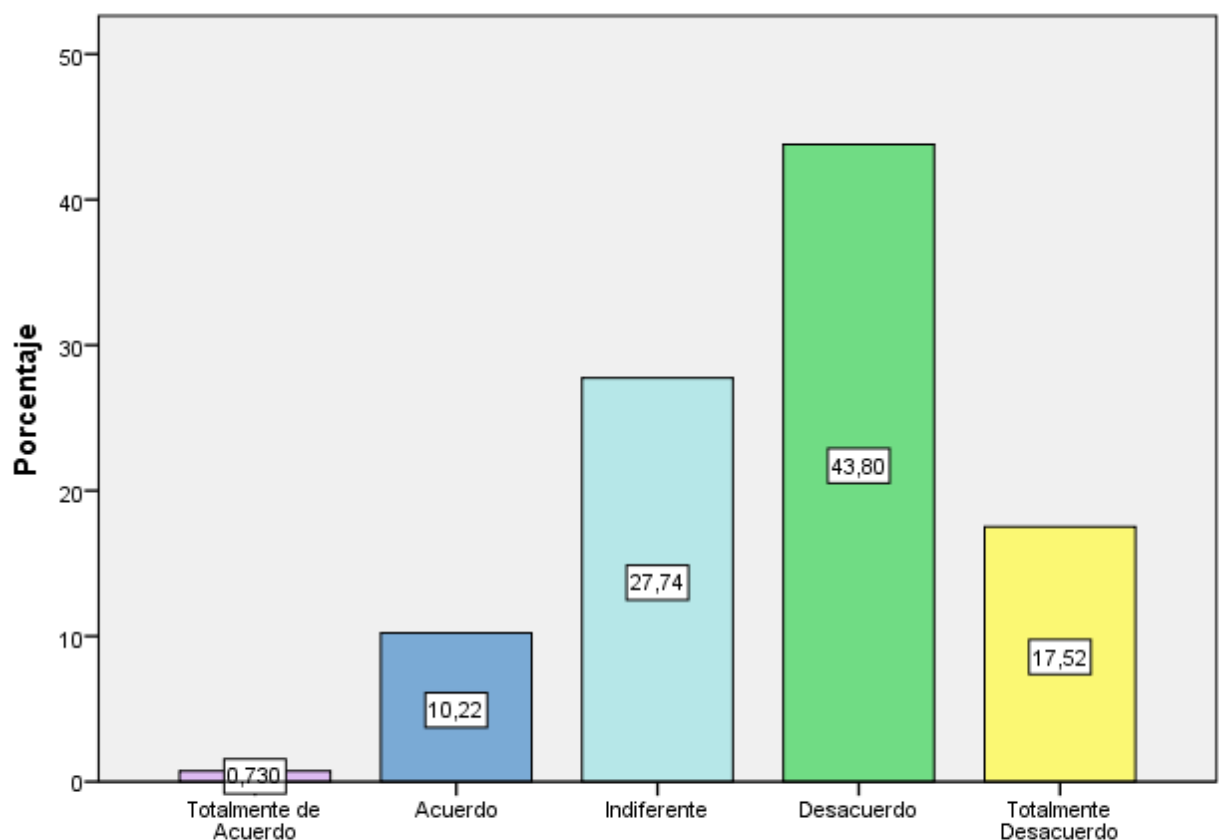


Figura 31. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en UCV?
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

De la Tabla 31 y Figura 31 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 43,80% están en Desacuerdo con sentirse realizado profesionalmente trabajando en la institución, mientras tanto para el 27,74% les es Indiferente, sin embargo el 17,52% están de Acuerdo.

IV. DISCUSIÓN

Las organizaciones actuales son conocedoras que para lograr sus objetivos deben tener en cuenta la productividad laboral de sus trabajadores y eso se logra a través de un Plan de Gestión de Talento Humano basado en la motivación que brinda la institución. Considerando los datos recopilados de la aplicación de la encuesta, se tiene que en gran mayoría los trabajadores de la UCV campus Chiclayo no se sienten tan motivados por lo tanto la productividad es baja.

Según (Rojas, 2009), en su investigación nos indica que se puede aumentar la competitividad de la empresa al mejorar la calidad de la productividad laboral por medio de la aplicación de indicadores que permitan medir de alguna forma su desenvolvimiento con el servicio que prestan en la empresa, esto se correlaciona con el indicador compromiso dando como resultados en la Fig. 19 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 31,39% están de Acuerdo y se sienten comprometidos con la empresa, mientras tanto para el 28,47% les es Indiferente, sin embargo el 31,39% están en Desacuerdo. Así mismo en la Fig. 20 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 18,25% están de Acuerdo y tienen una fuerte sensación de pertenecer a la empresa, mientras tanto para el 18,25% les es Indiferente, sin embargo el 59,12% están en Desacuerdo. De la misma manera en la Fig. 22 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 36,50% están de Acuerdo que la institución merece su lealtad, mientras tanto para el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 29,93% están en Desacuerdo. Otros resultados que correlacionan y están dentro del indicador de Productividad nos arrojan lo siguiente: en la Fig. 24 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 53,28% están de Acuerdo que logran eficientemente las tareas asignadas, mientras tanto para el 4,38% les es Indiferente, sin embargo el 37,96% están en Desacuerdo. Así mismo en la Fig. 25 podemos indicar que de los

trabajadores de la UCV el 39,42% están en Desacuerdo que llegan a cumplir con las metas establecidas, mientras tanto para el 16,79% les es Indiferente, sin embargo el 39,42% están de Acuerdo. En resumen al asumir y adoptar una conducta de compromiso y productividad en la participación de los trabajadores en tomas de decisiones se podrá promover una toma de conciencia de productividad en beneficio de la empresa.

Según (Martín, 2015), en su investigación indica que en el sector de molienda de trigo cuenta con más de 50 años de experiencia, asimismo la mayoría de colaboradores tienen entre 15 y 20 años trabajando en su manufacturera, por lo tanto la empresa se distingue por tener una cultura corporativa igual a una gran familia; el valor de la eficiencia y la estabilidad están siempre presente ya que se rige por políticas y procedimientos formales, sus valores, normas y objetivos están claramente establecidos, de igual manera sus actividades y procesos los cuales están regidos por la alta dirección, esto se correlaciona con el indicador Compromiso dando como resultado en la Fig. 21 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 43.07% están en Desacuerdo en que la empresa tiene un gran significado personal para ellos, mientras tanto para el 24,09% les es Indiferente, sin embargo el 21,90% están de Acuerdo. De la misma manera en la Fig. 23 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 46.72% están en Desacuerdo que actualmente trabajen en la empresa más por gusto que por necesidad, mientras tanto para el 6,57% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo. En resumen para elevar el nivel de productividad laboral los trabajadores tienen el compromiso de identificarse con la institución en la que laboran, sentirse parte del equipo y trabajar por gusto y sentirse como una gran familia. Otros resultados que correlacionan y están dentro del indicador de Satisfacción nos arroja lo siguiente: en la Fig. 26 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 41,61% están en Desacuerdo que la institución se preocupa por brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores, mientras tanto el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo. Así mismo en la Fig. 27 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 29,20% están de Acuerdo y creen que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas, mientras tanto para el

26,28% les es Indiferente, sin embargo el 28,47% están en Desacuerdo. De la misma manera en la Fig. 28 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 72,26% están en Desacuerdo que la institución se preocupa por brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores, mientras tanto el 29,20% les es Indiferente, sin embargo el 19,71% están de Acuerdo. Así mismo en la Fig. 29 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 40,15% están en Desacuerdo de sentirse satisfechos al trabajar en la institución, mientras tanto el 39,42% les es Indiferente, sin embargo el 15,33% están de Acuerdo. También podemos observar en la Fig. 31 podemos indicar que de los trabajadores de la UCV el 43,80% están en Desacuerdo con sentirse realizado profesionalmente trabajando en la institución, mientras tanto para el 27,74% les es Indiferente, sin embargo el 17,52% están de Acuerdo. En resumen la satisfacción de los trabajadores en la empresa es una actitud positiva para el cumplimiento de su productividad laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Con respecto al diagnóstico el estado actual de la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad César Vallejo, tenemos lo siguiente: Actualmente los trabajadores no se sienten comprometidos, el 59.12% indicó que tienen una fuerte sensación de no pertenecer a la institución. De la misma manera el 43.1% de los trabajadores indican que la empresa no tiene un gran significado personal para ellos; sin embargo el 36.5% de los trabajadores sienten que la Institución merece su lealtad. En gran cantidad el 46.7% de los trabajadores actualmente no trabajan por gusto sino por necesidad pero el 53.3% siempre logran eficientemente las tareas asignadas aunque el 39.4% no siempre cumplen con las metas de la empresa. El 41.6% de los trabajadores indican que la institución no se preocupa en brindarles oportunidades de desarrollo laboral, y el 29.2% creen que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas, de la misma manera en gran cantidad el 72.3% opinan que los ingresos que reciben por su trabajo no les permiten

satisfacer sus necesidades personales, además el 40.1% de los trabajadores no están satisfechos de trabajar en la institución y que el 48.9% indican que el sueldo que reciben no se relaciona con las actividades que realizan y el 43.8% no se siente realizado profesionalmente trabajando en esta institución.

2. Se logró identificar los factores influyentes en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Universidad César Vallejo, los cuales destacan en el compromiso, la productividad y la satisfacción de los trabajadores. A los cuales se les debe motivar mediante La Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para lograr resultados positivos.
3. Se logró diseñar una propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la motivación para mejorar la Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo, basado en las debilidades encontradas durante el levantamiento de la información las cuales son: compromiso, productividad y satisfacción.
4. Se estimó los resultados que generará la implementación de la Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar Productividad Laboral en Universidad César Vallejo campus Chiclayo durante el periodo anual el monto es de S/. 15,000.00

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Universidad César Vallejo, autorizar la propuesta de La Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral en los trabajadores y de esta manera se lograra fortalecer el compromiso, la productividad y la satisfacción para el bien de la institución.

2. A los trabajadores de la Universidad César Vallejo, motivarlos continuamente a través de La Gestión de Talento Humano, a fin de asegurar la continuidad de la misma.
3. A los profesionales de posgrado, desarrollar futuras investigaciones relacionadas en crear una propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral, con el propósito de que los trabajadores y la entidad mejoren día a día.

VII. PROPUESTA

1. SÍNTESIS DE LA NECESIDAD IDENTIFICADA.-

Síntesis de la necesidad identificada en Y, a partir de los resultados.

Al fundamentar: datos precisos citando tablas y figuras.

Tabla 32. Síntesis de necesidades

| Dimensiones | Hallazgos | Fuente |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Compromiso | En resumen los trabajadores de la UCV demuestran poco compromiso con su institución. | Fig. 19 al 23 |
| Productividad | En resumen los trabajadores de la UCV demuestran poca productividad con su institución. | Fig. 24 y 25 |
| Satisfacción | En resumen los trabajadores de la UCV demuestran poca satisfacción con su institución. | Fig. 26 al 31 |

VISIÓN INSTITUCIONAL: «Al 2021 es ser reconocida como una institución innovadora que forma emprendedores con responsabilidad social»

MISIÓN INSTITUCIONAL: «Es formar profesionales emprendedores, con valores, sentido humanista, científico y tecnológico; comprometidos con la transformación de la sociedad global para el desarrollo sostenible»

POLÍTICA DE CALIDAD: La universidad considera la calidad como un factor transversal en todos los ámbitos del que hacer universitario, orientando sus actividades a la mejora continua de los procesos con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus clientes, los requerimientos legales y del sistema de gestión de la calidad, basándose en las competencias de su personal académico y administrativo.

2. OBJETIVOS.-

a. GENERAL.-

Mejorar la Productividad Laboral basado en la motivación en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo.

b. ESPECÍFICOS.-

- 1) Incrementar el compromiso basado en la motivación en los trabajadores de la universidad César Vallejo filial Chiclayo.
- 2) Elevar la productividad basado en la motivación en los trabajadores de la universidad César Vallejo filial Chiclayo.
- 3) Mejorar la satisfacción basado en la motivación en los trabajadores de la universidad César Vallejo filial Chiclayo.

3. MARCO LEGAL.-

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que consta de siete (7) títulos, ciento doce (112) artículos y seis (6) disposiciones complementarias, transitorias y derogatorias.

4. DETALLE DE LA PROPUESTA

Cuadro 4. Detalle de la propuesta

| VD. PRODUCTIVIDAD LABORAL | | Competencia laboral | Desempeño laboral | Motivación laboral |
|---------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| | | Compromiso | Productividad | Satisfacción |
| VI. PLAN DE GESTIÓN | | | | |
| Selección del personal | Proceso de Selección. | | | |
| | Entrevista. | | | |
| | Cumple expectativas de la organización. | | R5 | |
| | Funciones del personal. | | R6 | |
| | Condiciones de trabajo, salario y otros beneficios. | | R7 | |
| Capacitación del personal | Buen desempeño. | R1 | | |
| | Recibió la suficiente | | | |
| | Realiza sus labores. | R2 | | |
| | Políticas de capacitación. | R3 | | |
| | Capacitación: Anual, semestral o trimestral. | R4 | | |
| Desempeño laboral | Tareas definidas en su puesto de trabajo. | | R8 | |
| | Detecta problemas y/o plantea soluciones. | | R9 | |
| | Evaluaciones. | | R10 | |
| | Conocimiento. | | R11 | |
| Clima laboral | Importancia de capacitaciones. | | | R12 |
| | Oportunidad profesional. | | | R13 |
| | Normas, reglas y objetivos. | | | R14 |
| | Miembro importante del equipo. | | | R15 |

Fuente: Elaboración Propia

Requerimientos:

R1: Permite incrementar el buen desempeño mediante el compromiso por parte del trabajador.

R2: Permite mejorar sus labores mediante el compromiso del trabajador.

R3: Permite conocer las políticas de capacitación mediante el compromiso del trabajador.

R4: Permite generar capacitaciones mediante el compromiso del trabajador.

R5: Permite incrementar el cumplimiento de expectativas de la organización mediante la productividad.

R6: Permite cumplir las funciones del personal mediante la productividad.

R7: Permite cumplir las condiciones de trabajo, salario y otros beneficios mediante la productividad.

R8: Permite cumplir las tareas definidas en su puesto de trabajo mediante la productividad.

R9: Permite analizar problemas y/o plantea soluciones mediante la productividad.

R10: Permite cumplir las evaluaciones mediante la productividad.

R11: Permite el incremento de conocimiento mediante la productividad.

R12: Permite conocer la importancia de capacitaciones a través de la satisfacción.

R13: Permite el incremento de oportunidad profesional mediante la satisfacción.

R14: Permite conocer normas, reglas y objetivos mediante la satisfacción.

R15: Permite integrarse como miembro importante del equipo a través de la satisfacción.

Cuadro 5. Plan de actividades:

| N° | Actividad | Objetivo | Indicador | Meta | Periodo | Fundamentación | Responsable | Presupuesto S/. |
|----|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|------------------------------|-------------|-----------------|
| 1 | Buen desempeño. | Incrementar el buen desempeño | La información que recibe mediante la encuesta de un trabajador. | Incrementar en un 50% | Anual | La Gestión de Talento Humano | GTH | 1,000.00 |
| 2 | Realiza sus labores. | Mejorar sus labores | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 3 | Políticas de capacitación. | Conocer las políticas de capacitación | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 4 | Capacitación: Anual, semestral o trimestral. | Generar capacitaciones | | Semestrales | Anual | | | 1,000.00 |
| 5 | Cumple expectativas de la organización. | Incrementar el cumplimiento de expectativas de la organización | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 6 | Funciones del personal. | Cumplir las funciones del personal | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 7 | Condiciones de trabajo, salario y otros beneficios. | Cumplir las condiciones de trabajo, salario y otros beneficios | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 8 | Tareas definidas en su puesto de trabajo. | Cumplir las tareas definidas en su puesto de trabajo | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 9 | Detecta problemas y/o plantea soluciones. | Analizar problemas y/o plantea soluciones mediante | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 10 | Evaluaciones. | Cumplir las evaluaciones | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 11 | Conocimiento. | Incremento de conocimiento | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 12 | Importancia de capacitaciones. | Conocer la importancia de capacitaciones | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 13 | Oportunidad profesional. | Incremento de oportunidad profesional | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 14 | Normas, reglas y objetivos. | Conocer normas, reglas y objetivos | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |
| 15 | Miembro importante del equipo. | Integrarse como miembro importante del equipo | | Incrementar en un 50% | Anual | | | 1,000.00 |

Fuente: Elaboración Propia.

VIII. REFERENCIAS

- Alama, M. L. (Junio de 2017). *Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016*. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/viewFile/1106/878>
- Capriles, G. G. (Agosto de 2014). *Estadísticas de Productividad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://observatorioredesempresariales.files.wordpress.com/2010/08/estadisticas-de-productividad-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>
- CARACTERISTICAS. (s.f.). Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/motivacion/>
- Chiavenato. (2002). Gestión del Talento Humano. En *Gestión del Talento Humano* (pág. 85).
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos.
- DEFINICON.DE. (s.f.). *DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN*. Obtenido de <https://definicion.de/motivacion/>
- EcuRed. (agosto de 2017). *Desempeño Laboral*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- EL COMERCIO. (03 de Mayo de 2017). *CCL: Perú creció 2,2% en productividad laboral en el 2016*. Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/ccl-peru-crecio-2-2-productividad-laboral-2016-422902>
- Frigo, E. (s.f.). Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Gestiopolis. (2017). *Características del recurso humano y comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-del-recurso-humano-y-comportamiento-organizacional-ensayo/>
- Heredia, A. (2004).
- IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA. (s.f.). *PRODUCTIVIDAD LABORAL*. Obtenido de <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>
- JOBLERS. (s.f.). *CARACTERISTICAS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. Obtenido de <https://www.joblers.net/caracteristicas-de-la-productividad-laboral.html>
- Manpower. (s.f.). Obtenido de <https://www.manpower.com.pe/detalles-noticias2.aspx?Noticia=3526>
- Marina. (2003). El vuelo de la Inteligencia.

- Martín, P. M. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca S.A.-planta galletas en el año 2015*. Obtenido de file:///D:/DATA/Desktop/ACTIVIDADES%20ACADEMICAS%202017-I/MAR/TESIS%20MBA/quevedo_sp.pdf
- OPPORTIMES. (17 de ENERO de 2017). *SE RELENLIZA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL MUNDO*. Obtenido de <https://www.opportimes.com/manufactura/se-relentiza-la-productividad-laboral-mundo/>
- PSICO.SALUD. (01 de Julio de 2013). *¿Qué es la motivación Extrínseca?* Obtenido de <http://www.psicosaludtenerife.com/que-es-la-motivacion-extrinseca/>
- Rojas, A. R. (Noviembre de 2009). *Modelo Estratégico para el Mejoramiento de la Productividad Laboral del Sector Textil en la pequeña y mediana Empresa Venezolana*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Editorial_Unexpo/publication/316460528_MODEL_O_ESTRATEGICO_PARA_EL_MEJORAMIENTO_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_DEL_SECTOR_TEXTIL_EN_LA_PEQUENA_Y_MEDIANA_EMPRESA_VENEZOLANA_CASO_ZONA_INDUSTRIAL_LA_YAGUARA_-_CARACAS/links/58
- RPP Noticias. (10 de Noviembre de 2015). *Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral*. Obtenido de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- RRHH. (2015). *Competencia Laboral*. Obtenido de http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf
- SlideShare. (06 de Marzo de 2012). *Gestión de Talento Humano*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/lolisgutierrez/gestion-de-talento-humano-11893631>
- SODEXO servicio de calidad de vida. (2015). *¿Qué es la motivación laboral?* Obtenido de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- WIKIPEDIA. (21 de Julio de 2017). *Motivación Intrínseca*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n_intr%C3%ADnseca

ANEXOS

✓ INSTRUMENTO

| ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FILIAL CHICLAYO | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|-------------|------------|--------------------------|
| Indicaciones: El presente cuestionario tiene que ser llenado por usted, con la finalidad de determinar la motivación y productividad laboral que se está viviendo dentro de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo. Para su respectivo llenado, tenga usted en cuenta lo siguiente: Totalmente de Acuerdo "TA" - Acuerdo "A" - Indiferente "I" - Desacuerdo "D" - Totalmente en Desacuerdo "TD" | | | | | | | |
| SEXO | | | | CARGO | | | |
| FEMENINO | | | | JEFE | | | |
| MASCULINO | | | | ADMINISTRATIVO | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| INDICADOR | N° | PREGUNTAS | Totalmente de Acuerdo | Acuerdo | Indiferente | Desacuerdo | Totalmente en Desacuerdo |
| Selección del personal | 1 | Considera que los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones del Proceso de Selección. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del personal | 2 | Considera que su entrevista fue lo suficientemente detallada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del personal | 3 | Considera que cumple con las expectativas de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del personal | 4 | Cuando fue contratado, se le explicaron desde el inicio cuales eran sus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Selección del personal | 5 | Le explicaron en un inicio cuales era sus condiciones de trabajo, salario y otros beneficios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación del personal | 6 | Considera que la Capacitación recibida para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación del personal | 7 | Considera que la capacitación que recibió fue la suficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación del personal | 8 | Todos tienen la capacitación adecuada para realizar sus labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación del personal | 9 | Está usted de acuerdo con las políticas de capacitación que le brinda su empresa . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación del personal | 10 | La gerencia se preocupa por brindarles capacitación: Anual, semestral o trimestral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Desempeño Laboral | 11 | Considera que se encuentran bien definidas las tareas a realizar en su puesto de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Desempeño Laboral | 12 | Su jefe detecta problemas y/o plantea soluciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Desempeño Laboral | 13 | Existe una evaluación para su mejor desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Desempeño Laboral | 14 | Usted tiene conocimiento, a quien deberá supervisar y dirigir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Clima Laboral | 15 | Es importante para usted recibir capacitación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Clima Laboral | 16 | Considera que es una excelente oportunidad profesional trabajar aquí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Clima Laboral | 17 | Conoce las normas, reglas y objetivos que requiere el cargo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Clima Laboral | 18 | Es tratado como un miembro importante del equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso | 19 | ¿Se siente comprometido con la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso | 20 | Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso | 21 | Esta empresa tiene un gran significado personal para usted. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso | 22 | ¿UCV merece su lealtad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso | 23 | Actualmente trabaja en esta empresa más por gusto que por necesidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Productividad | 24 | ¿Crees usted que logra eficientemente las tareas asignadas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Productividad | 25 | ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 26 | ¿UCV se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 27 | ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 28 | ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 29 | ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la UCV? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 30 | ¿El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Satisfacción | 31 | ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en UCV? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

✓ VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 03.- Ficha de evaluación por juicio de experto.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

- Apellidos Salazar Cabejos
Nombres Rosa Eliana
- Profesión Docente.
- Grado académico Maestra
- Actividad laboral actual Docente del Área de Investigación - Metodología de Investigación científica.

INDICACIONES AL EXPERTO.

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

| | | | | |
|---------|------|---------|------------------------------------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ninguno | Poco | Regular | Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Muy alto |

3. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

| FUENTES DE ARGUMENTACIÓN | GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| | A (ALTO) | M (MEDIO) | B (BAJO) |
| f) Análisis teóricos realizados. (AT) | X | | |
| g) Experiencia como profesional. (EP) | | X | |
| h) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN) | X | | |
| i) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE) | X | | |
| j) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP) | X | | |


Firma del entrevistado

Estimado(a) experto(a):

El instrumento de recolección de datos a validar es encuesta, cuyo objetivo es recolectar información sobre la productividad laboral.

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera pertinente la aplicación de este instrumento para conocer la dimensión e indicador que menciona?

Es pertinente: X Poco pertinente: ____ No es pertinente: ____

Por favor, indique las razones:

Se reeaja la situación actual del lugar del
Investigación donde se plantea la propuesta.

2. ¿Considera que el instrumento formula las preguntas suficientes para conocer la dimensión e indicador que mide?

Son suficientes: X Insuficientes: ____

Por favor, indique las razones:

Por el diagnóstico realizado según los
indicadores tomados en cuenta.

3. ¿Considera que las preguntas están adecuadamente formuladas de manera tal que el entrevistado no tenga dudas en la elección y/o redacción de sus respuestas?

Son adecuadas: X Poco adecuadas: ____ Inadecuadas: ____

Por favor, indique las razones:

Presenta en lenguaje sencillo que es
entendible a los trabajadores.

✓ MATRIZ DE CONSISTENCIA - AUTOR(ES): ALMEYDA TORRES, MARIELY SOLEDAD.

| TÍTULO | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS Y VARIABLES | POBLACIÓN | DISEÑO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| “LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN LA MOTIVACIÓN PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO” | Opción 1.- ¿En qué medida la Gestión de Talento Humano basado en la Motivación generará Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo? | General.- Opción 1.- La Gestión de Talento Humano basado en la Motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo. Objetivos específicos.- 1. Diagnosticar el estado actual de productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo. 2. Identificar los factores influyentes en productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo. 3. Diseñar una propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo. 4. Estimar los resultados que generará la implementación de La Gestión de Talento Humano basado en la motivación para generar productividad laboral en Universidad César Vallejo filial Chiclayo. | Opción 1.- La propuesta de Gestión de Talento Humano basado en la Motivación podrá incrementar la Productividad Laboral en la Universidad César Vallejo filial Chiclayo. Variable Independiente (X): Gestión de Talento Humano Variable Dependiente (Y): Productividad Laboral | N=213. n =137. Nivel de error aceptado = 5%. Nivel de confianza = 95.0%. | No Experimental. |

✓ ACTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICATION DE TESIS

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

Yo MARIELY SOLEDAD ALMEYDA TORRES, identificado con DNI N° 44682250, egresado de la Escuela Profesional de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN LA MOTIVACIÓN PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FILIAL CHICLAYO"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 44682250

FECHA: 23 de Marzo del 2018

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

✓ ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Christian Abraham Dios Castillo, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, ALMEYDA TORRES, MARIELY SOLEDAD, titulada: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN LA MOTIVACIÓN PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FILIAL CHICLAYO, constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 20 de febrero del 2018.

Dr. Christian Abraham Dios Castillo

DNI: 18139166

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.